Trabajo Presidencia

Bogotá D.C. 18 JUL 2025

CIRCULAR EXTERNA 0083

PARA: EMPRESAS Y EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO, EMPRESAS PROMOTORAS DE SALUD, ASEGURADORAS DE RIESGOS LABORALES, ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES (COLPENSIONES), ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES (AFP), OPERADORES DE INFORMACIÓN PILA, SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA), CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, DIRECTORES TERRITORIALES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

DE: MINISTRO DEL TRABAJO.

ASUNTO: INSTRUCTIVO DE IMPLEMENTACIÓN DE REFORMA LABORAL – ARTÍCULO 21 DE LA LEY 2466 DE 2025 SOBRE CONTRATO DE APRENDIZAJE.

1. Objeto y alcance de la Circular

El propósito de la presente circular es brindar a los ciudadanos una herramienta que facilite la interpretación y aplicación del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta circular se configura como un mecanismo institucional para atender de manera general y unificada las inquietudes que han sido presentadas de forma masiva, en calidad de peticiones análogas, de información, de interés general o de consulta, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Así mismo, es importante precisar que esta circular se emite en el marco de las competencias que el Decreto Ley 4108 de 2011[1] le otorga al Ministerio del Trabajo, con el alcance que les brinda el artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, así como de forma general y abstracta, debido a que sus funciones no brindan facultad legal para declarar derechos individuales ni definir controversias.

2. Disposiciones generales en materia de contrato de aprendizaje.

El artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo dicta:

> *"Artículo 21. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*
>
> *"Artículo 81. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.*

[1] *Los numerales 3, 11 del artículo 18 del Decreto Ley 4108 de 2011, dicta: "Artículo 18. Funciones de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo. Son funciones de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo las siguientes: (...) 3. Articular las políticas de desarrollo del talento humano, formación y aprendizaje permanente con la política económica, fiscal y social. (...) 11. Proponer la regulación y realizar seguimiento al desarrollo de los contratos de aprendizaje."*

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;

b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;

c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1°. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2°. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

Parágrafo 3°. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

Parágrafo 4°. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices."

La nueva disposición normativa restituye el carácter laboral al contrato de aprendizaje, otorgándole, no obstante, un carácter especial con condiciones específicas para su ejecución, en las cuales el componente formativo conserva un papel fundamental.

A partir del contenido expuesto, se identifican los siguientes elementos orientadores e instructivos, sobre los cuales se ha recibido un alto volumen de consultas y que constituirán la base para la orientación institucional en el proceso de implementación normativa.

3. Vigencia. Efecto en contratos vigentes y futuros.

Como primera medida, el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, que corresponde al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, otorga carácter laboral al contrato de aprendizaje. Cabe señalar que, incluso antes de esta reforma, el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 ya reconocía que este vínculo hacía parte del derecho laboral[2].

En este sentido, sobre la aplicación de las normas laborales en el tiempo debe considerarse el artículo 53 de la Constitución Política, que consagra el principio de favorabilidad y, en particular, la regla de la condición más beneficiosa. Esta regla se aplica cuando en un cambio legislativo no se establece un régimen de transición específico, como ocurre con la mencionada ley para el asunto objeto de análisis. En estos casos, y conforme a la jurisprudencia constitucional y laboral, se impone la aplicación de la norma que otorgue mayores ventajas al trabajador, denominado aprendiz en este contrato de trabajo especial y a término fijo, garantizando así la protección de sus derechos y la continuidad del principio de progresividad en materia laboral.

No existe entonces en la Ley 2466 de 2025 un régimen de transición concreto o una disposición que excluya expresamente a los aprendices con contratos vigentes al 25 de junio de 2025, de la posibilidad de acogerse a derechos más favorables causados tras la entrada en vigor de la nueva ley.

Por lo tanto, conforme al principio de favorabilidad del artículo 53 constitucional, a través de la regla de la condición más beneficiosa, y tratándose de situaciones no consolidadas o de derechos aún no causados, será posible aplicar la nueva regulación si esta resulta más beneficiosa para el aprendiz.

Como conclusión, a partir del 25 de junio de 2025[3] entró en vigor la nueva Ley 2466 de 2025 para los contratos de aprendizaje y es importante tener en cuenta que:

---

[2] *Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017. María Victoria Calle Correa, Magistrada ponente. "En nuestro medio jurídico, la locución "laboral" se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica. No obstante, esta Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje."*

[3] Ley promulgada en Diario Oficial año CLXI N° 53160 del 25 de junio 2025, página 5. Al respecto vale la pena recordar un aparte de la sentencia C-932 de 2006 de la Corte Constitucional que, con ponencia del Magistrado Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, indica: *"Ahora bien, una vez sancionado un proyecto de ley debe ser promulgado. En virtud del numeral 10 del artículo 189 de la carta esta es una atribución presidencial. El artículo 52.2 del Código de Régimen Político y Municipal define la*

a) Los contratos de aprendizaje que estaban vigentes el 25 de junio de 2025, en adelante comienzan a regirse por la nueva Ley 2466 de 2025, pero solo en lo que suceda a partir de esa fecha.
b) Los contratos de aprendizaje firmados desde el 25 de junio de 2025 en adelante se rigen en su totalidad por la Ley 2466 de 2025.

4. Naturaleza jurídica y pagos en el contrato de aprendizaje

En primera medida, es necesario resaltar que la naturaleza del contrato de aprendizaje conforme al régimen legal vigente del mencionado artículo 81, es la de un contrato de trabajo especial y a término fijo, se encuentra regido por el Código Sustantivo del Trabajo. Así lo dicta de manera expresa el texto de la norma.

Precisamente, la nueva normativa plantea una distinción específica en cuanto a diferentes pagos, considerando tres factores: tipo de formación, etapa del contrato y nivel de cualificación del estudiante, así:

CUADRO 1. PARTICULARIDADES DE PAGOS - CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LEY 2466 DE 2025

Tipo de formación	Etapa del contrato	Apoyo de sostenimiento mensual	Seguridad social	Otros derechos laborales
Formación dual*	Primer año**	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante todo el contrato.
	Segundo año**	Equivalente 100% de un (1) SMMLV		
Formación tradicional***	Etapa lectiva	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en Salud + Riesgos laborales pagados por la empresa	Aplica pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como las afiliaciones a salud y riesgos laborales.
	Etapa práctica	Equivalente 100% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante la etapa práctica.
Estudiantes universitarios	Cualquier modalidad o etapa	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Según la etapa: solo salud y riesgos laborales (lectiva) o salud, pensiones y riesgos (en etapa práctica)	Según la etapa y sin importar si la formación es o no en modalidad dual. En etapa lectiva, aplican pagos del apoyo de sostenimiento mensual, junto a las afiliaciones a salud y riesgos laborales. Y en etapa práctica aplica el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.

NOTA: (*) La formación dual en Colombia está presente en diferentes vías de cualificación, así: (a) Vía de cualificación educativa: en programas de educación superior de pregrado que cuentan con registro calificado en modalidad dual.
(b) Vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo: la formación dual es obligatoria para todos los programas en todos los niveles de esta vía de cualificación.
(c) Estrategia del SENA: en la estrategia de formación dual que aplica únicamente para los programas que expresamente hagan parte de dicha estrategia en dicha entidad.
(**) La duración de la alternancia podrá ser menor o mayor, sin superar de tres (3) años, caso en el cual la distribución teórico/práctica deberá ser, como mínimo, de 50% [teoría] y 50% [práctica], en relación con el tiempo total de la duración del programa dispuesto en sus diseños curriculares y los pagos corresponderán a cada etapa según la alternancia.
(***) La formación tradicional está compuesta por las siguientes vías de cualificación:
(a) Educativa: Educación superior de pregrado (técnico profesional, tecnólogo y universitario)
(b) Formación profesional integral del SENA: toda la oferta de formación complementaria y formación titulada SENA, excepto la estrategia de formación dual, que cuenta con regulación particular, como se mencionó previamente.

*promulgación en los siguientes términos: "La promulgación consiste en insertar la ley en el periódico oficial, **y se entiende consumada en la fecha del número que termine la inserción**".*
En el derecho colombiano se asimilan por lo tanto promulgación y publicación, así lo ha reconocido el intérprete constitucional, que ha afirmado al respecto: "La promulgación no es otra cosa que la publicación de la ley en el Diario Oficial, con el fin de poner en conocimiento de los destinatarios de la norma los mandatos que ella contiene..." (Sentencia C-179/94 definición reiterada en las sentencias C-084/96 y C-306/96 entre otras.)" (Negrita y subraya fuera del texto original)

Conforme a la disposición normativa objeto de análisis, mientras para la etapa lectiva el aprendiz únicamente tiene derecho al pago de un apoyo de sostenimiento mensual, junto a la afiliación y cotización en salud y riesgos laborales, por así dictarlo expresamente el texto del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo[4], **en la etapa práctica o durante toda la formación dual**, el aprendiz tiene derecho al pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, lo que entre otros abarca:

- **Apoyo de sostenimiento mensual.** Siendo un derecho propio del contrato laboral, tiene la categoría de salario y está regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En esta medida, aplican todas las normas generales que al respecto dispone el mismo Código, siempre considerando las disposiciones especiales que el mismo artículo 81 plantea para este contrato especial de trabajo, tales como el valor del apoyo de sostenimiento para los estudiantes de formación dual. En este aspecto es importante tener en cuenta la exoneración de aportes parafiscales y salud contemplados en el artículo 114-1 del Estatuto Tributario[5].

- **Trabajo suplementario** (horas extra, trabajo nocturno y trabajo en días de descanso obligatorio). En consideración al carácter formativo del contrato de aprendizaje, deben establecerse límites al trabajo

---

[4] *"Artículo 81. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, **que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo**, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (...) Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. **Durante la fase práctica o durante toda la formación dual**, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, **y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.** El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones. (...)"* Negrita y subraya fuera del texto original.

[5] *"Artículo 114-1. Exoneración de aportes. Estarán exoneradas del pago de los aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional del Aprendizaje (SENA), del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y las cotizaciones al Régimen Contributivo de Salud, las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes.*
Así mismo las personas naturales empleadoras estarán exoneradas de la obligación de pago de los aportes parafiscales al SENA, al ICBF y al Sistema de Seguridad Social en Salud por los empleados que devenguen menos de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Lo anterior no aplicará para personas naturales que empleen menos de dos trabajadores, los cuales seguirán obligados a efectuar los aportes de que trata este inciso.
Los consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos emplea-dores en los cuales la totalidad de sus miembros estén exonerados del pago de los aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional de Apren-dizaje (SENA) y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) de acuerdo con los incisos anteriores y estén exonerados del pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en salud de acuerdo con el inciso anterior o con el parágrafo 4° del artículo 204 de la Ley 100 de 1993, estarán exonerados del pago de los aportes parafiscales a favor del Sena y el ICBF y al Sistema de Seguridad Social en Salud correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
Parágrafo 1°. Los empleadores de trabajadores que devenguen diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes o más, sean o no sujetos pasivos del Impuesto sobre la Renta y Complementarios seguirán obli-gados a realizar los aportes parafiscales y las cotizaciones de que tratan los artículos 202 y 204 de la Ley 100 de 1993 y los pertinentes de la Ley 1122 de 2007, el artículo 7° de la Ley 21 de 1982, los artículos 2° y 3° de la Ley 27 de 1974 y el artículo 1° de la Ley 89 de 1988, y de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos en las normas aplicables.
Parágrafo 2°.Las entidades que deben realizar el proceso de calificación de que trata el inciso segundo del artículo 19 del Estatuto Tributario, para ser admitidas como contribuyentes del régimen tributario especial, estarán obligadas a realizar los aportes parafiscales y las cotizaciones de que tratan los artículos 202 y 204 de la Ley 100 de 1993 y las pertinentes de la Ley 1122 de 2007, el artículo 7º de la Ley 21 de 1982, los artículos 2º y 3º de la Ley 27 de 1974 y el artículo 1º de la Ley 89 de 1988, y de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos en las normas aplicables.
Las entidades de que trata el artículo 19-4 del Estatuto Tributario conservan el derecho a la exoneración de que trata este artículo.
Parágrafo 3°. Los contribuyentes del impuesto sobre la renta y complementarios, que liquiden el impuesto a la tarifa prevista en el inciso 1° del artículo 240-1 tendrán derecho a la exoneración de que trata este artículo.
Parágrafo 4°. Los contribuyentes que tengan rentas gravadas a cualquiera de las tarifas de que tratan los parágrafos 1°, 2°, 3° y 4° del artículo 240 del Estatuto Tributario, y el inciso 1° del artículo 240-1 del Estatuto Tributario, tendrán derecho a la exoneración de aportes de que trata este artículo siempre que liquiden el impuesto a las tarifas previstas en las normas citadas. Lo anterior sin perjuicio de lo previsto en el parágrafo 3° del artículo 240-1.
Parágrafo 5°. Las Instituciones de Educación Superior públicas no están obligadas a efectuar aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje.
Parágrafo 6°. Los contribuyentes personas jurídicas del impuesto sobre la renta y complementarios, que liquiden la tarifa prevista en el parágrafo 8° del artículo 240 del Estatuto Tributario no aplicarán lo establecido en el presente artículo. Por lo tanto; dichos contribuyentes estarán obligados a efectuar los respectivos aportes en los términos que dispone la Ley."

suplementario, como las horas extra, el trabajo nocturno y el trabajo en días de descanso obligatorio, como pasa a explicarse.

Durante la etapa práctica, a los aprendices les aplican las disposiciones sobre la jornada máxima legal vigente. Sumado a ello y dado que el contrato de aprendizaje tiene como finalidad principal *"facilitar la formación del aprendiz en las ocupaciones o profesiones"*, según lo establece la ley, la realización de trabajo suplementario debe considerarse altamente excepcional y solo podría realizarse en aquellos casos en que la naturaleza de la formación así lo exija, es decir, cuando el ejercicio de la ocupación requiera necesariamente el desarrollo de actividades en horarios extraordinarios.

En tales casos excepcionales, la empresa deberá realizar el pago del trabajo suplementario en los términos que el mismo artículo dispone para la etapa práctica, es decir, realizar el *"reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral"*.

- **Dotación.**
- **Auxilio de transporte.**
- **Prima de servicios.**
- **Cesantías.**
- **Interés a las cesantías.**
- **Vacaciones.**
- **Subsidio Familiar.** Sobre la naturaleza jurídica del Subsidio Familiar, la H. Corte Constitucional, mediante Sentencia C-1173/01 y ponencia de la Magistrada Dra. Clara Inés Vargas Hernández, indicó:

> *"De tiempo atrás el legislador ha venido desarrollando una legislación especial sobre subsidio familiar inspirada en el propósito de aliviar las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia de los trabajadores de menores o medianos ingresos e incluso de los pensionados, bajo la consideración según la cual* ***este beneficio constituye una prestación social*** *cuya cobertura depende de las condiciones materiales que son evaluadas por el legislador histórico. El primer hito del régimen jurídico del subsidio familiar en la legislación colombiana son los Decretos Legislativos 118 y 249 de 1957, que crearon el subsidio familiar como un* ***beneficio prestacional*** *con carácter selectivo y especial, dejando marginada a la gran mayoría de la población laboral activa.*
>
> *Posteriormente mediante la Ley 58 de 1963, se amplió el campo de aplicación del subsidio incorporando a su régimen a los trabajadores del sector público y todos los de las empresas o patronos titulares de un patrimonio neto igual o superior a los cincuenta mil pesos, con lo cual se hizo beneficiaria de esta* ***prestación*** *a un sector más significativo de la población laboral. (...)"* (Negrita y subraya fuera del texto original).

Sumado a lo anterior, la Ley 21 de 1982 y la regla general que tenemos en el sistema laboral colombiano, indica que todo trabajador dependiente genera la obligación del pago aportes parafiscales, a menos de que exista una exención legal expresa, así lo ha interpretado la Corte Constitucional.

En esto ha sido interpretado en su jurisprudencia, para explicarnos que las exenciones en materia de aportes parafiscales deben interpretarse de manera estricta y solo procede en caso de que exista una exención expresa. Conforme a este análisis y considerando lo indicado por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, **en la etapa práctica**, el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, lo que incluye el pago del Subsidio Familiar.

- **Seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales.** Hay que insistir que, en la etapa lectiva, el valor de las cotizaciones a riesgos laborales y salud debe ser pagado por la empresa en su integridad, sin costo para el aprendiz. Sucede diferente en la etapa práctica, donde el pago de la cotización se divide entre empleador y aprendiz, así:

  Salud: El aporte total es del 12.5% del IBC (Ingreso Base de Cotización). El empleador asume el 8.5% y el aprendiz el 4%, sin olvidar la exención del artículo 114-1 del Estatuto Tributario previamente citada.
  Pensión: El aporte total es del 16% del IBC. El empleador asume el 12% y el aprendiz el 4%.
  Riesgos Laborales: El porcentaje varía entre 0.522% y 6.96% según la clase de riesgo de la empresa[6] y las actividades del aprendiz. En este caso, el costo está a cargo del empleador.

De otro lado, en lo que se refiere a los pagos laborales con tarifa legal y sanciones contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad aplicable concordante, tales como indemnización por terminación unilateral y sin justa causa, sanción moratoria, sanción por no consignación oportuna de cesantías, etcétera, habrán de aplicarse en su integridad las disposiciones respectivas, siempre considerando la distribución de etapas y las distinciones de los pagos laborales que el artículo 81 del CST contempló para este contrato, como se expone en el CUADRO 1.

Conforme a lo dispuesto, en la liquidación del contrato de aprendizaje, compuesto por dos etapas con pagos diferentes, se deben atender las condiciones de cada etapa, siendo solamente la segunda aquella donde el aprendiz accede *"al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral".*

5. Duración del contrato de aprendizaje y prórrogas

Considerando el carácter formativo del contrato de aprendizaje, el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo dispone tres precisiones expresas en su texto:

a) Se puede celebrar por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años
b) La finalidad es la de facilitar la formación teórico-práctica del aprendiz
c) Está compuesto por dos fases: lectiva o práctica, que en el caso de la formación dual se fusionan generando la alternancia y en el caso de los estudiantes universitarios puede estar limitada a la fase práctica[7]. Esto

[6] Cfr. Decreto 768 de 2022.
[7] Artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. *"(...) El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, **o que curse el semestre de práctica**. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica."* (Negrita y subraya fuera del texto original)

resulta especialmente importante si se considera que el artículo insiste en que éste busca el desarrollo de formación teórica-práctica.

Integrando estos tres elementos, se puede indicar que la duración del contrato de aprendizaje deberá ser determinada a través de la disposición que al efecto exista en los programas de formación (diseños curriculares) respectivos, como necesaria para cumplir con su requisito formativo teórico-práctico, certificado por la Institución de Formación del aprendiz, sin que supere de los tres (3) años.

Por lo tanto, las prórrogas serán procedentes, siempre y cuando respeten las normas especiales del contrato de aprendizaje, es decir, que no pueden exceder de tres (3) años en total, incluidas las prórrogas; y en ningún caso podrá ser superior a la duración dispuesta en los programas de formación respectivos para la realización de la actividad formativa teórica-práctica.

Sumado a lo anterior, hay que mencionar que:

a) El primer inciso del parágrafo del artículo 33 de la Ley 789 de 2002, aún vigente, dicta que *"Cuando el contrato de aprendizaje incluida dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa"*
b) El parágrafo único del artículo 35 de la Ley 789 de 2002, aún vigente, contempla que *"Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma"*

6. Régimen disciplinario del contrato de aprendizaje

La subordinación jurídica en el Código Sustantivo del Trabajo se encuentra definida por varios elementos, siendo todos circunscritos por las garantías de honor, dignidad y derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Dentro de estos elementos característicos de la subordinación jurídica, se encentra la facultad de dirección de la actividad laboral y la facultad disciplinaria. Siendo esta última aquella destinada a que el empleador disponga regulaciones que buscan mantener el orden y la disciplina en su empresa.

Así las cosas, el existir en el contrato de aprendizaje un carácter especial, la subordinación jurídica está *"referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje"*, y, en ese sentido, el ejercicio de la facultad disciplinaria deberá estar destinada a facilitar la formación del aprendiz en las actividades propias del aprendizaje de las ocupaciones o profesiones respectivas, buscando mantener el orden y la disciplina en la empresa. Así lo deberá disponer el Reglamento Interno de Trabajo y el proceso disciplinario habrá de acatar las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, considerando especialmente los mandatos del artículo 115 de dicho Código.

De otra parte, siendo que el estudiante mantiene un vínculo contractual con su institución de formación (SENA, IETDH[8] o IES[9]) representado en la matrícula, el régimen disciplinario en el ámbito de la formación deberá seguir su procedimiento especial.

Esta bifurcación de procesos resulta procedente, considerando que la fuente de obligaciones es distinta. Por un lado, surge del acto jurídico del contrato de aprendizaje, que es laboral, especial y a término fijo; y de otro lado, del contrato de matrícula en su respectivo oferente de Formación, teniendo cada uno efectos jurídicos diversos.

7. Autorización para la realización de prácticas laborales de adolescentes mediante contrato de aprendizaje

En armonía con lo dispuesto por los artículos 15 y 16 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas laborales se definen como toda actividad formativa que se adelanta un entorno laboral real y concreto para que un estudiante de educación post media alcance, a través de la experiencia propia, unos resultados de aprendizaje esperados en este proceso de formación. En ese sentido, dentro de las modalidades contractuales que existen para adelantar una práctica laboral, se encuentra el contrato de aprendizaje.

De esta manera, encontramos que el artículo 16 de la Ley 1780 de 2016 contempla lo siguiente:

> *"Artículo 16. Condiciones mínimas de la práctica laboral. Las prácticas laborales, deberán cumplir con las siguientes condiciones mínimas:*
>
> *a) Edad: En concordancia con lo establecido por el Código de la Infancia y la Adolescencia, las prácticas laborales no podrán ser realizadas por personas menores de quince (15) años de edad. En todo caso, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años de edad, requieren la respectiva autorización para tal fin, de acuerdo con la reglamentación que se expida para el efecto."*

Por lo descrito, ningún aprendiz menor de 15 años podrá celebrar contratos de aprendizaje y los adolescentes de entre 15 y 17 años deberán contar con autorización previa del Inspector del Trabajo y de la Seguridad Social, de manera previa a la celebración del contrato, en armonía con lo dictado por el artículo 5° de la Resolución 3546 de 2018[10] de este Ministerio.

De esta manera, actualmente el Ministerio del Trabajo cuenta con el trámite de *"Autorización de prácticas laborales para adolescentes"*, que se puede realizar a través de la Ventanilla Virtual https://tramites.mintrabajo.gov.co:9445/tys-web/ciudadano/#/radicar_tramites_servicios o en los puntos de atención de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo alrededor del país.

---

[8] Institución de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano
[9] Institución de Educación Superior
[10] Dicta el artículo 5° de la Resolución mencionada: *"Artículo 5°. Edad mínima. En concordancia con lo establecido por el Código de la Infancia y la Adolescencia, Ley 1098 de 2006, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016 las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años de edad. En todo caso, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años de edad, requieren de autorización previa que el Inspector del Trabajo y Seguridad Social expida para tal fin.*
Parágrafo 1°. Posterior a la expedición de la autorización para que los niños, niñas y adolescentes de entre 15 y 17 años de edad puedan realizar práctica laboral, el Inspector del Trabajo y Seguridad Social realizará la visita de verificación de condiciones de práctica."

8. Derecho laboral colectivo en el contrato de aprendizaje

La garantía constitucional de la libertad sindical se encuentra contemplada en el artículo 39 de nuestra Constitución Política y se refuerza en el bloque de constitucionalidad del artículo 53 superior, particularmente en los convenios 87 y 98 de la OIT, así como mediante el bloque de legalidad laboral del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo[11].

Conforme a lo descrito, la garantía de la libertad sindical se compone de una triada indeleble compuesta por la asociación sindical, negociación colectiva y huelga.

Recordando que el contrato de aprendizaje se define por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo como *"un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo"*, encontramos que los aprendices tienen derecho asociación sindical (positiva y negativa), negociación colectiva y huelga. Sin embargo, en el mismo artículo se genera una limitación expresa a los asuntos objeto de la negociación colectiva, de la siguiente manera:

> *"En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva."*

De lo descrito se encuentra que los aprendices tienen derecho de asociación sindical, huelga y negociación colectiva, estando limitada únicamente la regulación del apoyo de sostenimiento mensual, a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

9. Reporte de contrato de aprendizaje

Los contratos de aprendizaje obligatorios, estando referidos al cumplimiento de la cuota de aprendizaje obligatoria o también denominada cuota regulada, así como los contratos de aprendizaje voluntarios, seguirán siendo reportados al SENA a través de las regionales de esa entidad y del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA).

10. Régimen de trabajadores oficiales y contrato de aprendizaje

Como se ha descrito previamente, la Ley 2466 de 2025 crea una nueva categoría de contrato laboral, que es especial y a término fijo, el cual no genera ni brinda acceso a la categoría de trabajador oficial, que cuenta con normativa especial cuya competencia regulatoria corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública.

11. Cuota de discapacidad, miembros del COPASST y Comité de Convivencia Laboral

El numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo contempla:

> *"17. Las empresas que cuenten **con hasta 500 trabajadores** deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con*

[11] Declarado exequible en el entendido de que (...) "los convenios"- se refiere a los casos en que: (i) no exista convenio aplicable directamente, como fuente principal o prevalente, al caso controvertido, y (ii) el convenio que se aplique supletoriamente esté debidamente ratificado por Colombia). Sentencia de la Corte Constitucional C-401 de 2005. Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.
El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.
Parágrafo 2°. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.
Parágrafo 3°. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento."

A su paso, la Resolución 2013 de 1986 contempla, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o designación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo[12], según corresponda, así:

"ARTICULO 1º: Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial[13], cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.

ARTICULO 2º: Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:
De 1 0 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.
De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.
(...)
ARTICULO 3º: Las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio menos de diez (10) trabajadores, deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar bajo la responsabilidad del empleador el programa de salud ocupacional de la empresa."

De otra parte, el Decreto Ley 1295 de 1995 dicta:

*"c) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, **o a los vigías ocupacionales en las empresas con un número menor de 10 trabajadores**.*
(...)
*Parágrafo. **Los vigías ocupacionales cumplen las mismas funciones de los comités de salud ocupacional**." (Negrita y subraya fuera del texto original)*

Sumado a ello, en lo que se refiere al Comité de Convivencia, en el marco de la Ley 1010 de 2006, el artículo 3°, modificado por el artículo 1° de la Resolución 1356 de 2012, este:

"estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de

[12] Hay que recordar que, conforme al parágrafo del artículo 35 del Decreto Ley 1294 de 1995, parágrafo único, "Los vigías ocupacionales cumplen las mismas funciones de los comités de salud ocupacional", siendo estos últimos denominados Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de conformidad con el parágrafo 2 del artículo 2.2.4.6.2. del Decreto 1072 de 2015.
[13]

acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes."

Como se ha expuesto previamente, el contrato de aprendizaje es definido por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo como *"un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo".* En virtud de esta disposición, los aprendices **en etapa práctica** se consideran incluidos, para efectos normativos, en asuntos como la cuota de empleo para personas con discapacidad, la participación en el COPASST, el Comité de Convivencia Laboral y demás disposiciones previstas en dicho Código.

Esto se debe a que el artículo no establece una exclusión expresa respecto de estas materias, sino que, por el contrario, adopta una fórmula general de inclusión en las normas sustantivas del régimen laboral para la etapa práctica.

12. Distribución de competencias

Considerando la distribución de competencias conforme al régimen legal vigente[14], en los asuntos relacionados con el contrato de aprendizaje, condiciones para su ejecución, así como su inspección, vigilancia y control, siendo regulados por el Código Sustantivo del Trabajo, es competente el Ministerio del Trabajo.

A su paso, para lo que se refiere a cuota de aprendizaje obligatoria, también denominada cuota regulada y la monetización de la cuota de aprendizaje, será competente el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

13. Pago aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

Para el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los aprendices en etapa lectiva, el aportante deberá reportar a partir del 1 de agosto de 2025 en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, el tipo de aportante "1- Empleador" el tipo de cotizante "19 - Aprendiz en etapa productiva" en el tipo de planilla "E – empleados" siempre y cuando el periodo de cotización a salud corresponda al mes de agosto de 2025 en adelante y para los otros subsistemas al mes de julio de 2025 en adelante.

Para el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los aprendices en etapa productiva y formación dual, el aportante deberá reportar a partir del 1 de agosto de 2025 en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, el tipo de aportante "1- Empleador" el tipo de cotizante "1 – Dependiente" en el tipo de planilla "E - empleados" siempre y cuando el periodo de cotización a salud corresponda almes de agosto de 2025 en adelante y para los otros subsistemas al mes de julio de 2025 en adelante, y, reportar el campo "Exonerado aporte patronal en salud, Sena e ICBF" según corresponde.

[14] En lo pertinente, el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 789 de 2002, en sus artículos que mantienen su vigencia.

Trabajo Presidencia

Lo anterior, mientras el Ministerio de Salud y Protección Social expide el acto administrativo que adoptará los ajustes en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), los cuales permitirán la operativización del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

Para aspectos relativos a la fiscalización de los pagos de seguridad social y prevenir la elusión o evasión del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, el SENA continuará enviando al Ministerio de Salud y Protección Social el archivo de "Reporte de Aprendices", para su posterior disposición y validación por parte de los Operadores de Información PILA. De esta manera, el cotizante 19, en el marco de lo dispuesto por la presente circular, solamente puede ser utilizado siempre que el tipo y número de identificación del cotizante se encuentre incluido en el archivo antes mencionado.

Atentamente,

18 JUL 2025

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ
Ministro del Trabajo

POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO			
Rol	**Nombre**	**Cargo**	**Firma**
Proyectado por:	Ligia Carrero Monroy	Asesora. Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo	
Revisado por:	Judy Caldas Mera	Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo	
Revisado por:	Duvier Lopez Ortiz	Contratista. Grupo Interno de Trabajo de Asuntos Normativos. Oficina Asesora Jurídica	
Revisado por:	Nazly Rodríguez Moreno	Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Asuntos Normativos. Oficina Asesora Jurídica	
Revisado por:	Camila Bohorquez Rueda	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Revisado por:	Daniel Quiceno Arcila	Asesor. Despacho Ministro del Trabajo	
Aprobado por:	Iván Daniel Jaramillo Jassir	Viceministro de Empleo y Pensiones	
POR EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)			
Rol	**Nombre**	**Cargo**	**Firma**
Revisado por:	Luis Ernesto Durán Roa	Coordinador Nacional de Relacionamiento con la Empresa y Contrato de Aprendizaje. Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	
Revisado por:	David Enrique Garzón García	Director de Promoción y Relaciones Corporativas	
Revisado por:	Claudia Patricia Forero Londoño	Directora de Formación Profesional	
Revisado por:	Martha Bibiana Lozano Medina	Coordinadora. Grupo de Coordinación Nacional de Producción de Normativa y Conceptos Jurídicos. Dirección Jurídica	
Revisado por:	Julián Ricardo Gómez Ávila	Director Jurídico	
Aprobado por:	Jorge Eduardo Londoño Ulloa	Director General Servicio Nacional de Aprendizaje	Firmado digitalmente por JORGE EDUARDO LONDOÑO
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			