Bogotá, 22 de julio de 2025

Boletín N°25 -2025

CIRCULAR EXTERNA DEL MINISTERIO DE TRABAJO SOBRE EL NUEVO CONTRATO DE APRENDIZAJE DE LA LEY 2466 DE 2025

El Ministerio de Trabajo, mediante la Circular Externa No. 0083 del 18 de julio de 2025, ha emitido directrices para la interpretación y cumplimiento del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, que regula el nuevo contrato de aprendizaje. Este instructivo busca aclarar dudas sobre la aplicación de la ley, especialmente en lo referente a contratos vigentes, pagos, seguridad social, derechos laborales y obligaciones empresariales.

Como indicamos a nuestros clientes de forma previa, la redacción del artículo 21 de la citada Ley 2466, generó múltiples interpretaciones, así mismo, la citada norma no contempló un régimen de transición aplicable a los contratos de aprendizaje en curso, ni estableció criterios claros sobre la forma de pago de la seguridad social. Estos aspectos son los que el Ministerio busca aclarar mediante la circular recientemente expedida.

Estos son los principales aspectos a tener en cuenta:

1. EFECTO EN CONTRATOS VIGENTES Y FUTUROS

En este punto encontramos que si bien, el SENA venía realizando socializaciones a las empresas en las cuales afirmó que los contratos de aprendizaje que se venían ejecutando no estarían regulados por la Ley 2466 de 2025 sino por la Ley 789 de 2002, tal y como le informamos a nuestros clientes en conceptos individuales, la redacción de la ley no permitía inferir que existiera un régimen de transición del contrato de aprendizaje, por lo cual, esta interpretación del Ministerio de Trabajo pretende suplir dicho vacío y fundamentándose en el principio de favorabilidad, indica lo siguiente:

A. Contratos de aprendizaje suscritos antes del 25 de junio de 2025

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. Contratos de aprendizaje firmados a partir del 25 de junio de 2025

Frente a los contratos de aprendizaje (nuevos), es decir los suscritos después de entrada en vigor la norma, el Ministerio indica que se aplicará la Ley 2466 de 2025 con los pagos que se aclaran como obligatorios en cada etapa.

2. **NATURALEZA JURÍDICA,** Es un contrato laboral especial, a término fijo. Es importante resaltar que el contrato de aprendizaje no otorga la calidad de trabajador oficial.

3. **PAGOS OBLIGATORIOS POR ETAPA,** dependiendo del tipo de formación están estipulados los siguientes pagos:

Tabla No. 1. *Particularidades de pagos en Contrato de aprendizaje (Ley 2466 de 2025).*

Tipo de formación	Etapa del contrato	Apoyo de sostenimiento mensual	Seguridad social	Otros derechos laborales
Formación dual	Primer año	Equivalente al 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 al 100% de un (1) SMMLV		
Formación tradicional	Etapa lectiva	Equivalente al 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 al 100% 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 la etapa práctica
Estudiantes universitarios	Cualquier modalidad o etapa	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Según la etapa: solo salud riesgos laborales (lectiva) o salud, pensiones y riesgos (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

4. **LA NATURALEZA DEL APOYO DE SOSTENIMIENTO ES SALARIO EN LA FASE PRACTICA O DURANTE LA FORMACIÓN DUAL,** e indica que en este sentido es viable aplicar la exoneración de aportes parafiscales y salud, contemplados en el artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

5. **EXPLICACIÓN DE APORTES EN SALUD, PENSIONES, RIESGOS LABORALES Y PARAFISCALES.** Para aprendices en fase práctica y en formación dual las siguientes son las obligaciones que tiene el empleador en materia de prestaciones, seguridad social y parafiscales:

Tabla No. 2. *Obligaciones mensuales para empleadores en Contrato de aprendizaje fase práctica (Ley 2466 de 2025).*

Grupo	Concepto	Aporte Total	Responsable	Observaciones
Seguridad social	Salud	12.5%	Empleador: 8.5%*	Aplica exoneración para el empleador según Art. 114-1 (Estatuto Tributario). Reportar el campo “Exonerado aporte patronal en salud".
			Aprendiz práctica: 4%	
	Pensión	16,0%	Empleador: 12%	Aplica la exoneración para el empleador según Art. 114-1 del Estatuto Tributario
			Aprendiz práctica: 4%	
	Riesgos Laborales	Entre 0.522% y 6.96% (según clase de riesgo)	Empleador	Depende del nivel de riesgo de la empresa y las actividades del aprendiz.
Aportes parafiscales	SENA	2,0%	Empleador	Reportar el campo “Exonerado aporte en SENA e ICBF” según corresponda
	ICBF	3,0%	Empleador	
	Caja de Compensación	4,0%	Empleador	Señala el pago del subsidio familiar
Prestaciones sociales	Prima legal de servicios	Provisión mensual de 8,33%	Empleador	Tendrá derecho a todas las prestaciones sociales, auxilios y beneficios establecidos en la ley y el Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, estará sujeto a la aplicación de sanciones, al pago de indemnizaciones, recargos por trabajo suplementario y, en general, a todos los aspectos relacionados con la jornada laboral Pueden ser beneficiarios de acuerdos colectivos de trabajo; la única limitación aplicable se
	Cesantía	Provisión mensual de 8,33%	Empleador	
	Intereses a la cesantía	Provisión mensual de 1%	Empleador	
Otros legales (enunciativo)	Vacaciones	Provisión mensual de 4,17%	Empleador	
	Auxilio de Transporte	200.000 mensuales (2025)	Empleador	
	Dotación	De acuerdo con el monto	Empleador	

		definido por la empresa		refiere al monto del apoyo de sostenimiento.

6. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, REGISTRO Y PRÓRROGAS:

El contrato de aprendizaje puede prorrogarse siempre que exista programa de formación vigente, sin exceder en todo caso de los tres (3) años.

Se mantiene la prohibición contenida en la Ley 789 de 2002 de celebrar un nuevo contrato de aprendizaje con la misma persona tras finalizar uno anterior o contratar a un extrabajador como aprendiz. Todos los contratos (obligatorios y voluntarios) deben ser reportados al SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA).

7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

La subordinación y facultad disciplinaria por parte del empleador estará limitada a las actividades propias del aprendizaje, para el efecto, el empleador deberá adoptar en su Reglamento Interno de Trabajo el proceso disciplinario conforme a lo estipulado en la Ley 2466 de 2025. Adicionalmente, el aprendiz también estará sujeto al régimen disciplinario de la institución de formación en virtud del contrato de matrícula.

8. AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS LABORALES DE ADOLESCENTES MEDIANTE CONTRATO DE APRENDIZAJE

- ✓ Se recuerda la prohibición de las prácticas laborales para menores de 15 años.
- ✓ Los menores entre 15 y 17 años requieren autorización previa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social para la realización de prácticas laborales previo a la celebración del contrato.

9. DERECHO LABORAL COLECTIVO EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Se reitera el reconocimiento al derecho de asociación del cual gozan todos los trabajadores, incluidos los aprendices. Conforme a este derecho un aprendiz podrá pertenecer a organizaciones sindicales como trabajador afiliado, así mismo, podrá participar en los procesos de negociación colectiva, procesos de huelga y todas las demás inherentes al derecho de asociación.

10. CUOTA DE TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD Y CALIDAD DE MIEMBROS DEL COPASST Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Los aprendices en etapa práctica son trabajadores, por lo cual, cuentan para el cumplimiento de cuotas de trabajadores en condición de discapacidad (la cual será obligatoria a partir del 25 de junio de 2026) y participación en comités de seguridad y convivencia laboral.

11. MEDIDAS PARA GARANTIZAR PAGO APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Mientras el Ministerio de Salud y Protección Social expide el acto administrativo que adoptará los ajustes en la PILA, los cuales permitirán cumplir con la operatividad del aporte previsto en el artículo 21 de la Ley 2466, el Ministerio de Trabajo sugiere las siguientes medidas para cumplir con obligación de aportes al sistema de seguridad social a favor de los aprendices:

Etapa	Inicio del Reporte	Sistema de Reporte	Tipo de Aportante	Tipo de Cotizante	Tipo de Planilla	Cotización a Salud	Otros Subsistemas (Pensión, Riesgos, etc.)	Campo Adicional en el Reporte
Etapa Lectiva	1/08/2025	A través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)	Código 1 – Empleador	Código 19 – Aprendiz en etapa productiva	Código E – Empleados	1/08/2025	1/07/2025	No aplica
Etapa Productiva / Formación Dual	1/08/2025	A través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)	Código 1 – Empleador	Código 1 – Dependiente	Código E – Empleados	1/08/2025	1/07/2025	Reportar: "Exonerado aporte patronal en salud, SENA e ICBF" según corresponda*

*La exoneración que hace referencia el Ministerio de Trabajo se refiere a la señalada en el artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

Finalmente, el Ministerio de Trabajo advierte que, para efectos relativos a la fiscalización de los pagos de seguridad social, el SENA seguirá remitiendo al Ministerio de Salud el archivo denominado *"Reporte de Aprendices"*, con la información necesaria para que los operadores de la PILA validen los pagos que haya lugar, y verificar que la empresa esté cumpliendo correctamente con sus obligaciones.

12. COMPETENCIAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y EL SENA

El Ministerio del Trabajo será el competente para la inspección, vigilancia y control del contrato de aprendizaje y su ejecución. Mientras que el SENA lo será frente al cumplimiento de la cuota de aprendizaje obligatoria y la monetización.

RECOMENDACIONES GENERALES DE LÓPEZ & ASOCIADOS

Como indicamos desde nuestro webinar del pasado 24 de julio de 2025, la redacción del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, no incluyó un régimen de transición para contratos de aprendizaje en ejecución, adicionalmente, la denominación del contrato de aprendizaje como un **contrato de trabajo especial a término fijo**, generó una serie de interrogantes frente a la aplicación material de derechos y obligaciones de este tipo de contrato. En esta interpretación el Ministerio de Trabajo determina que los aprendices (en fase práctica o formación dual) son beneficiarios de todos los derechos laborales previstos en el C.ST., por esto sugerimos que para cumplir en la práctica con esta disposiciones se evalúen los siguientes pasos iniciales:

1. AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DE CUOTA FIJADA POR EL SENA

Esto para tomar decisiones informadas sobre el impacto de la Ley y la posibilidad de Monetizar o de contratar aprendices. Debe incluir:

i. Revisión de la cuota regulada e impacto de su cumplimiento a través de la contratación de aprendices con contrato de trabajo especial a término fijo o monetizando la cuota parcial o total.
ii. Evaluar los aspectos económicos, los incrementos en la estructura de costos y los efectos contractuales.
iii. Revisión del modelo de nuevo contrato de aprendizaje y otrosí a contratos antiguos de aprendizaje.
iv. Reporte y demás obligaciones frente a estos contratos o frente a la monetización.

2. REVISIÓN CUMPLIMIENTO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES Y REALIZAR PROCEDIMIENTOS DE PAGO

Para cumplir con la norma de forma inmediata como contratos de trabajo novados, firmando otrosí al contrato y realizando los siguientes pagos:

- ✓ Aportes a seguridad social y parafiscales.
- ✓ Parametrización para provisión y pago de prestaciones sociales.
- ✓ Revisión del valor de apoyo sostenimiento mensual ajustado y eventual causación de auxilio de transporte, entre otros.
- ✓ Revisión de políticas de beneficios para definir si pueden o no ser aplicables.

3. ACTUALIZAR EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

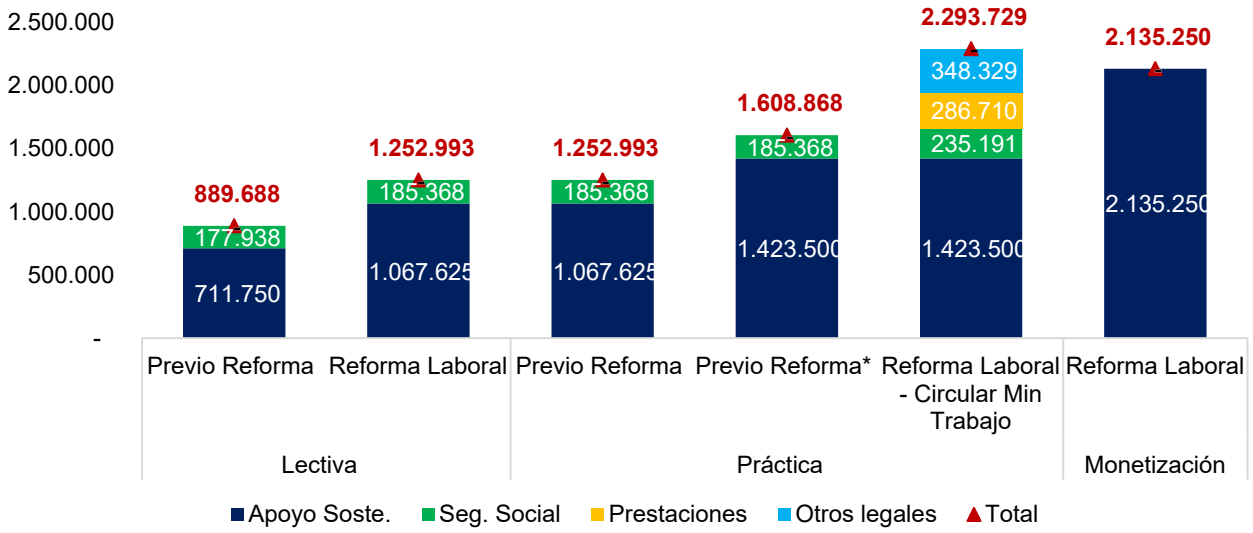
Este proceso será fundamental junto con la revisión de los protocolos de la empresa, incluyendo los procesos disciplinarios y otras condiciones que obligatoriamente deben incluirse a más tardar el 25 de junio de 2026.

4. REVISIÓN DE SITUACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL INCLUYENDO APRENDICES COMO TRABAJADORES:

Para cada empleador la situación de un aumento de planta de personal directa puede tener asuntos internos a revisar como cumplimiento de obligaciones legales, cálculos de productividad, programación para cumplimiento de nuevas obligaciones como número de trabajadores en condición de discapacidad por cada 100 trabajadores que ahora deberá incluir a los aprendices, revisión de fechas elección comité de convivencia y COPASST donde participarán ahora los aprendices.

Es importante precisar que conforme a esta circular y su interpretación el actual costo mensual de un aprendiz (fase práctica) corresponderá a un valor mínimo de **$2.293.729.** No obstante, este monto puede variar por efecto de los recargos, beneficios y demás costos asociados a contratación de trabajadores.

El siguiente gráfico muestra los incrementos según la fase en la que se encuentre el aprendiz:



* El cálculo de Otros legales comprende el pago de vacaciones, auxilio legal de transporte y una dotación estimada anual del 75% de un SMLMV.
** El riesgo aplicado es el Riesgo I.
*** Cálculos de la Unidad de Conocimiento Laboral/Planeación Laboral – L&A. Valores a 2025.

Esperamos que esta información le sea útil y estaremos enviando alcances a nuestros clientes, así mismo estamos atentos a trabajar individualmente sobre los impactos que estas modificaciones puedan traer a cada uno de nuestros clientes.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.