

BOLETÍN #38

LÓPEZ & ASOCIADOS ABOGADOS 20 AÑOS

DECRETO 223 DE 2026

Por el cual se reglamentan las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje

Bogotá D.C., 18 de marzo de 2026

DECRETO 223 DE 2026

Los principales aspectos a tener en cuenta en este decreto son:

1. REGLAMENTACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES Y EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El Ministerio del Trabajo expidió el **Decreto 223 del 5 de marzo de 2026,** mediante el cual se reglamentan las prácticas laborales y los mecanismos de contratación de estudiantes, subrogando un capítulo del **Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.**

2. CONCEPTOS CLAVE

El decreto introduce una nueva estructura conceptual. **La práctica laboral** es ahora el género que comprende dos modalidades: el **contrato de aprendizaje** y la **vinculación formativa.** La vinculación formativa reemplaza la definición de práctica laboral contenida en **el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016** y se caracteriza por no constituir una relación de trabajo. El contrato de aprendizaje, por su parte, se define como un contrato de trabajo especial a término fijo, con una duración máxima de **tres (3) años,** en el que el estudiante desarrolla formación teórica y práctica a cambio de un apoyo de sostenimiento mensual, tal y como se definió por la **Reforma Laboral Ley 2466 de 2025.**



3. ASPECTOS GENERALES APLICABLES A AMBAS MODALIDADES

- Las prácticas laborales tienen carácter formativo y constituyen relaciones tripartitas entre el estudiante, el escenario de práctica (compañía) y la institución educativa. Por regla general deben realizarse de manera presencial, aunque podrán ejecutarse de forma híbrida o virtual cuando la institución educativa y el escenario de práctica así lo acuerden y la naturaleza de la actividad lo permita.

- En materia de edad, no podrán ser realizadas por menores de **quince (15) años.** Los estudiantes entre **los quince (15) y los diecisiete (17) años** requieren autorización del Inspector del Trabajo y de la Seguridad Social o del ente territorial local. Nótese que los **mayores de diecisiete (17) años y menores de dieciocho (18) años** no requieren dicha autorización.

- El horario de la práctica está sujeto a los límites establecidos en la autorización del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a lo siguiente: **i)** Entre **15 y menos de 17 años,** máximo 6 horas diarias y treinta (30) horas a la semana y **ii)** entre **17 y menos de 18 años,** máximo 8 horas diarias y cuarenta (40) semanales. En caso que la jornada del escenario de práctica sea inferior a los límites antes señalados, se debe aplicar el horario de menor duración.

- En la práctica regida por vinculación formativa la jornada no podrá exceder en todo caso, la máxima legal vigente.

- Los contratos de aprendizaje en fase práctica o la vinculación formativa con estudiantes extranjeros, deberán reportar la información correspondiente a dichos contratos en **Registro Único de Extranjeros en Colombia RUTEC del Ministerio del Trabajo.**

- En materia de propiedad intelectual, el estudiante conserva los derechos morales de autor, mientras que los derechos patrimoniales corresponden al escenario de práctica (compañía). Sin embargo, en vinculaciones formativas sin auxilio de práctica, debe garantizarse al estudiante un reconocimiento proporcional a su aporte creativo sobre los derechos patrimoniales.

- Las entidades públicas y privadas deberán reportar las plazas de práctica laboral disponibles y las ocupadas al Sistema de Información de la **Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.**

4. VINCULACIÓN FORMATIVA – ASPECTOS PRÁCTICOS

La vinculación formativa debe formalizarse por escrito antes del inicio de la actividad, mediante acto administrativo (entidades públicas) o acuerdo de voluntades suscrito por las tres partes (entidades privadas y entidades estatales sujetas a derecho privado). Su duración será la definida al formalizarse y podrá prorrogarse sin exceder la duración del programa de formación.

Los puntos de mayor relevancia práctica son los siguientes:

- El estudiante en vinculación formativa **no está sometido al Reglamento Interno de Trabajo del escenario de práctica,** dado que no existe relación laboral. Su régimen disciplinario es el de la institución educativa. No obstante, los escenarios de práctica deberán adoptar reglamentos de prácticas laborales para mantener el orden y la disciplina.

- El auxilio de práctica es facultativo y, de pactarse, no tiene naturaleza salarial. La afiliación al sistema de riesgos laborales puede estar a cargo del escenario de práctica o de la institución educativa. Los estudiantes en vinculación formativa no computan para el cumplimiento de la cuota de aprendizaje.
- Son causales de interrupción las vacaciones colectivas, las incapacidades, las licencias parentales, la fuerza mayor o caso fortuito, y la suspensión de actividades del escenario de práctica. El horario no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria del escenario de práctica ni superar la jornada máxima de trabajo.



5. CONTRATO DE APRENDIZAJE – ASPECTOS PRÁCTICOS

El decreto reitera las disposiciones de **la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral)** sobre la naturaleza del contrato de aprendizaje como contrato especial de trabajo a término fijo por escrito, la duración máxima de **tres (3) años,** los porcentajes del apoyo de sostenimiento según la etapa, la afiliación y cotizaciones al SGSSI, y el reconocimiento de prestaciones, auxilios y derechos durante la etapa práctica o la formación dual.

Destacamos las siguientes disposiciones de interés:

- El contrato de aprendizaje no podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva, todo contrato debe contemplar tanto fase lectiva como fase práctica.
- La subordinación se entiende referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación, lo cual delimita el alcance de la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empleador. Si el escenario de práctica inicia una investigación disciplinaria, suspende o termina el contrato del aprendiz, debe informarlo al monitor de la institución educativa por correo electrónico y, en caso de suspensión o terminación, reportar la situación al SENA a través del SGVA.
- Para la liquidación de prestaciones sociales, únicamente se contabiliza como tiempo de servicio la fase práctica o la totalidad de la formación dual. El escenario de práctica es responsable de los exámenes médicos ocupacionales. No se puede pactar periodo de prueba.

- El reporte a la ARL del ATEL en fase lectiva del contrato de aprendizaje, estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz, la investigación de la contingencia se debe realizar de manera conjunta con la institución educativa y la empresa patrocinadora.

- El Ministerio del Trabajo regulará dentro de **los tres (3) meses** siguientes lo referente al SG-SST y reporte ATEL del aprendiz en fase lectiva.

- **Son causales de suspensión:**
  Las vacaciones colectivas, las licencias parentales, las incapacidades superiores a **cinco (5) días hábiles dentro de un (1) mes calendario,** y las previstas en el **artículo 51 del C.S.T.** Durante la suspensión, el escenario de práctica no debe pagar el apoyo de sostenimiento, y dichos periodos no se contabilizan para el plazo fijo del contrato ni para la liquidación de vacaciones, cesantías e intereses sobre cesantías. La suspensión no afecta el cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

- Durante la suspensión, cotización sistema de riesgos laborales solo podrá interrumpirse si la causa de la suspensión no está relacionada con el aseguramiento en dicho sistema.

- La terminación por vencimiento del plazo no requiere preaviso. Puede terminarse sin justa causa con el pago de la indemnización del **artículo 64 del C.S.T.**, modificado por el **artículo 28 de la Ley 789 de 2002.** Asimismo, podrá terminarse con justa causa. Se prohíbe celebrar una nueva relación de aprendizaje una vez expirada la primera, salvo que corresponda a un nivel superior dentro de una cadena de formación. No pueden coexistir dos o más contratos de aprendizaje, aunque sí pueden concurrir con contratos de distinta naturaleza.

- Finalmente, los aprendices gozan de todos los derechos colectivos, incluidos la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga, aunque el apoyo de sostenimiento no puede regularse mediante convenios o contratos colectivos. Los aprendices en fase práctica deben participar en la elección del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral y podrán integrar dichos comités. No se computan en la base de trabajadores permanentes para el cálculo de la cuota de contratación de personas en situación de discapacidad.

- De otro lado, se indica que los consorcios y uniones temporales son objeto de regulación de la cuota aprendizaje, considerando su condición empleadores en el marco de las relaciones jurídicas derivadas de los contratos que celebren con el estado.

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

Cordial saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.

LÓPEZ & ASOCIADOS
ABOGADOS

20 AÑOS

@LÓPEZ & ASOCIADOS S.A.S
abogados@lopezasociados.net
www.lopezasociados.net
Bogotá / Medellín, Colombia