



MINISTERIO DEL TRABAJO GENERA INSTRUCTIVO PARA LA IMPLEMENTACIÓN NORMATIVA EN RELACIÓN CON LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE

El Ministerio del Trabajo emitió la circular externa 0083 del 18 de julio de 2025 en la que entrega a la ciudadanía su posición respecto del artículo 21 de la ley 2266 de 2025, en relación con la “laboralización” del contrato de aprendizaje. El Ministerio resalta que la modificación normativa restituye el carácter laboral del contrato de aprendizaje manteniendo un carácter especial, siendo fundamental el componente formativo. Con base en esto realiza las siguientes definiciones y precisiones:

- I. **Vigencia:** El Ministerio resalta que la reforma laboral no introdujo un régimen de transición específico en relación con los contratos de aprendizaje, razón por la que, con base en la favorabilidad, entiende que todos los contratos de aprendizaje, incluso los suscritos con antelación al 25 de junio de 2025, se encuentran cobijados por esta nueva regulación. Así, concluyó el Ministerio que:
- Los contratos de aprendizaje vigentes al 25 de junio de 2025 se rigen, a partir de esa fecha, por la nueva norma.
 - Los contratos de aprendizaje firmados con posterioridad al 25 de junio de 2025 se rigen en su totalidad por la nueva ley.

Aun cuando no coincidimos con el argumento de favorabilidad, pues no es éste el que debería resolver la discusión, resaltamos que esta posición se alinea con la interpretación que desde Scola habíamos compartido a nuestra comunidad, entendiendo que, si bien la posición del SENA podría ser más beneficiosa para las empresas, no contaba con ningún soporte jurídico.

- II. **Pagos en vigencia del contrato de aprendizaje:** Ratificando la naturaleza laboral, especial y a término fijo de este tipo de contrato, el Ministerio recordó los pagos a realizar en cada una de las etapas del contrato de aprendizaje, así:



Tipo de formación	Etapas	Apoyo sostenimiento	Seguridad Social	Otros pagos
Formación dual	Primer año	75% del SM	Salud, pensiones y riesgos laborales.	Prestaciones, auxilios y beneficios del c. trabajo
	Segundo año	100% del SM		
Formación tradicional	Lectiva	75% del SM	Salud y riesgos laborales.	Solo apoyo sostenimiento y afiliaciones.
	Practica	100% del SM	Salud, pensiones y riesgos laborales.	Prestaciones, auxilios y beneficios del c. trabajo

De acuerdo con el Ministerio, durante la etapa lectiva solo se paga el apoyo de sostenimiento y la cotización a salud y riesgos laborales, mientras que durante la etapa práctica o la formación dual se paga, además de lo anterior, la cotización a pensiones más todas las prestaciones derivadas del contrato de trabajo.

En adición, indica el Ministerio que durante la etapa lectiva las cotizaciones deben ser asumidas íntegramente por la empresa, sin realizar descuento alguno, a diferencia de la etapa práctica en la que si se realiza el descuento como a cualquier trabajador (4% salud y 4% pensión).

El Ministerio refiere que, para los aprendices en etapa lectiva, las empresas deberán reportar a partir del 1 de agosto de 2025 en la PILA el tipo de aportante “1-Empleador”, cotizante “19 – Aprendiz en etapa productiva” en el tipo de planilla “E-empleados”. Para los aprendices en etapa práctica o formación dual, las empresas deberán reportar a partir del 1 de agosto de 2025 en la PILA el tipo de aportante “1-Empleador”, cotizante “1-Dependiente” en el tipo de planilla “E-Empleados”. Todo lo anterior, siempre que el periodo de cotización a salud corresponda a agosto de 2025 en adelante y para los demás subsistemas de julio de 2025 en adelante.



Se deberá reportar el campo “Exonerado aporte patronal en salud, Sena e ICBF” cuando ello corresponda.

III. Duración del contrato de aprendizaje: Resalta el Ministerio que el contrato de aprendizaje no puede ser superior a 3 años en los que se desarrolla la fase lectiva y/o práctica o se ejecuta la formación dual. Podrá prorrogarse el contrato inicialmente suscrito siempre que se respeten las reglas del contrato de aprendizaje, es decir, que se mantenga el objetivo formativo y siempre que no se supere el término de 3 años ni la duración dispuesta para el programa de formación.

IV. Manejo disciplinario del aprendiz: Se resalta que la subordinación jurídica dentro del contrato de aprendizaje está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje. En tal sentido, la gestión disciplinaria de la empresa estará enfocada en facilitar la formación del aprendiz en las actividades propias de dicho proceso formativo, siendo pertinente incluirlo así en el reglamento interno de trabajo.

Por otra parte, el Ministerio refiere que el régimen disciplinario dentro de la relación Institución Educativa – Aprendiz, se mantiene vigente y en paralelo al procedimiento disciplinario de orden laboral.

V. Autorización para la ejecución de prácticas laborales de adolescentes: El Ministerio enfatiza que ningún menor de 15 años puede celebrar contratos de aprendizaje y que los adolescentes entre 15 y 17 años pueden hacerlo, pero contando con autorización previa del Inspector del Trabajo.

Derecho de asociación: Se reitera la posibilidad de afiliación que tienen los aprendices por vía de la naturaleza jurídica de la relación contractual que, si bien es especial, es de orden laboral.

Para consultar el texto completo de la circular,

HAGA CLIC ACÁ



**Por: Unidad de Derecho Laboral
y Seguridad Social**

info@scolalegal.com

21 de julio de 2025