

LA HISTORIA DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE Y LA IMPLICACIÓN DE
LA REFORMA LABORAL

Nicolás Henao Arcila

MONOGRAFÍA

Asesor

Camilo Piedrahita

UNIVERSIDAD EAFIT

Escuela de Derecho

Medellín (Colombia)

2025

ÍNDICE.

1. Introducción

- 1.1 El derecho al trabajo en igualdad para los jóvenes en la constitución.
- 1.2 Convenio 138 de la OIT.
- 1.3. Definición del contrato de aprendizaje.
- 1.4 Importancia en el derecho laboral colombiano como institución de formación técnica
- 1.5 Función dual en el mercado de trabajo: inserción laboral juvenil y formación especializada

2. Antecedentes Históricos

- 2.1 Ley 188 de 1959: Primera regulación con reconocimiento pleno del carácter laboral
- 2.2 Período 1990-2002: Transición y precedentes de flexibilización

3. Régimen de la Ley 789 de 2002

- 3.1 Cambio de paradigma: De contrato laboral a forma especial dentro del derecho laboral.
- 3.2 Deslaboralización: eliminación de prestaciones sociales y sustitución del salario por apoyo de sostenimiento
- 3.3 Sistema de monetización de cuotas y control constitucional del régimen

4. Convenios de prácticas

4.1 convenios de practica

4.2 internos médicos

5. Reforma Laboral 2025

5.1 Proyecto de Ley número 166 de 2023

5.2 Restauración del carácter laboral: Contrato laboral especial a término fijo

5.3 Nueva estructura de remuneración: Diferenciada por modalidades (dual/tradicional) y etapas

5.4 ¿Se generó una nueva estructura de remuneración frente a los convenios de prácticas?

5.5 Regulación con la nueva reforma laboral respecto a los internos médicos.

6. Conclusiones

RESUMEN

En la presente tesis se estudia la evolución normativa del contrato de aprendizaje en Colombia, desde su reconocimiento inicial con carácter laboral en 1959, pasando por su deslaboralización en la Ley 789 de 2002, hasta la restauración de su naturaleza laboral con la reforma laboral de 2025 Ley 2466 impulsada por el gobierno de Gustavo Petro, de igual manera se aborda las implicaciones de la reforma laboral frente a los contratos de aprendizaje y las posibles confusiones generadas con el convenio de prácticas y los nuevos reconocimientos otorgados a los internos de medicina, mostrando como en la reforma constituye un avance en la dignificación del trabajo juvenil convirtiéndolo más beneficioso para los aprendices, pero se plantean los retos económicos y administrativos que requieren apoyo estatal y claridad normativa para garantizar su sostenibilidad y efectividad en el mercado laboral colombiano a futuro.

ABSTRACT

This thesis examines the regulatory evolution of the apprenticeship contract in Colombia, from its initial recognition as an employment relationship in 1959, through its delaboralization under Law 789 of 2002, to the restoration of its labor nature with the 2025 Labor Reform (Law 2466). It also addresses the implications of the reform for apprenticeship contracts, the potential confusion with internship agreements, and the new rights granted to medical interns. The study highlights how the reform represents progress in dignifying youth employment, making it more beneficial for apprentices, while also pointing out the economic and administrative challenges that require state support and regulatory clarity to ensure its sustainability and effectiveness in Colombia's labor market in the future.

Tabla de Contenido

I

Introducción

1.1 El derecho al trabajo en igualdad para los jóvenes en la constitución.

La Constitución Política de 1991 incorporó un marco normativo robusto de derechos fundamentales que pretende garantizar condiciones de vida dignas a todas las personas, dentro de un Estado Social de Derecho fundado en la igualdad real y efectiva. Para garantizar esto se establecen derechos entre los cuales se encuentra el trabajo en condiciones dignas y justas. esto obedece a la igualdad, real y efectiva, como se enuncia en la Constitución Política de Colombia (CPC) en el artículo 13. Esta monografía busca dar una explicación de la inserción laboral de los jóvenes a la fuerza de trabajo de la nación. Y se hace un especial énfasis para este estudio de los jóvenes, quienes en el artículo de Díaz (2025) se definen como una población la cual enfrenta problemas estructurales como trabajar para sectores marcados por la informalidad y recibir bajos salarios.

Así mismo, nos debemos remitir al artículo 25 de la Constitución Política que reconoce que el trabajo "es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado". La norma resalta dos dimensiones: la primera, la protección integral del trabajador frente a situaciones de explotación, informalidad o precarización; y segunda, la promoción de políticas que fomenten la ocupación productiva y sostenible. En lo que concierne a los jóvenes, este derecho se traduce a la responsabilidad del Estado de diseñar programas de inclusión laboral que faciliten su incorporación efectiva al mercado, respetando condiciones de dignidad, estabilidad y seguridad social.

De igual manera, se establece en el artículo 45 de la Constitución Política de Colombia que los jóvenes tienen derecho a la "protección y a la formación integral", comprometiéndolo al Estado y a la sociedad en la promoción de espacios que faciliten su desarrollo físico, intelectual y profesional. Este precepto crea la base constitucional de políticas juveniles y programas estatales orientados a la inserción laboral de esta población.

El tránsito de la juventud colombiana, entre la academia y el mercado de trabajo, visibiliza la necesidad de políticas públicas focalizadas que integren formación pertinente, acceso temprano a experiencias laborales, programas de primer empleo, capacitación técnica y profesional, así como mecanismos que eliminen las múltiples formas de discriminación y exclusión reincidentes en el contexto nacional y, la falta de

experiencia que afecta a la población joven a la hora de buscar empleo. Así, la garantía del derecho al trabajo resulta inseparable de los deberes constitucionales de igualdad y protección reforzada, demandando procesos que aseguren el respeto a la dignidad, la estabilidad contractual y la cobertura en seguridad social.

Adicionalmente, iniciativas legislativas, como el Decreto 1527 de 2024, han reforzado las garantías estatales de los derechos laborales orientados a los sujetos de especial protección constitucional como se evidencia en el ARTÍCULO 2.1.2.1.4. Definiciones y referentes conceptuales de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente. En su numeral 7, contemplando medidas específicas para atender los déficits de desigualdad y para la promoción del acceso juvenil al empleo digno que reconoce el valor estratégico de la juventud en el proceso productivo nacional. Tanto el decreto enunciado anteriormente como el Estatuto de Ciudadanía Juvenil Ley 1622 de 2013 han facilitado la vinculación de los jóvenes al mundo laboral; además, lo planteado en el decreto **2365 de 2019** realiza un cambio fundamental al eliminar requisitos de experiencia y promoviendo la igualdad de acceso para las personas entre los 18 y 28 años.

1.2 Convenio 138 de la OIT.

El Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado en 1973, regula la edad mínima para el ingreso al trabajo con el objetivo de proteger a los niños y jóvenes de la explotación laboral y garantizar su derecho a la educación y desarrollo integral. Este convenio establece que la edad mínima para trabajar regularmente debe ser, como regla general, de 15 años, con una excepción para trabajos ligeros a partir de los 13 años. En países en vía de desarrollo, como Colombia, la edad mínima puede fijarse temporalmente en 14 años, siempre que se justifique por motivos económicos y educativos. Para los trabajos peligrosos, la edad mínima es de 18 años. Este marco busca evitar que el trabajo interfiera con la educación obligatoria y proteja la salud, moralidad y bienestar de los menores.

Además, el Convenio 138 es legalmente vinculante para los países que lo han ratificado, como Colombia, que mediante la Ley 515 de 1999 y el Decreto 881 de 2001, incorpora, a su legislación interna, el convenio 138 de la OIT, y se compromete a erradicar el trabajo infantil y garantizar condiciones adecuadas para los jóvenes trabajadores.

En resumen, el Convenio 138 articula la edad mínima legal para trabajar como un instrumento que garantiza que los niños y jóvenes puedan disfrutar de su infancia, acceder a educación y no ser sometidos a trabajos que afecten su desarrollo físico, mental y social.

A nivel jurisprudencial, la Sentencia C-250/19 de la Corte Constitucional discutió el alcance y la constitucionalidad condicionada de la edad mínima para la admisión de los adolescentes al empleo, reafirmando que todo menor de edad debe ejercer su derecho al trabajo bajo garantías plenas en materia de salud, seguridad social, educación y jornadas laborales acordes con su edad. Para mayores de 15 años, pero menores de 17, la jornada solo podrá ser diurna y no excederá las seis horas diarias; mientras que, para los mayores de 17 años, será hasta ocho horas diarias. Además, existe protección reforzada para madres adolescentes y remuneración igual o superior al salario mínimo legal vigente.

1.3. Definición del contrato de aprendizaje.

Refiriéndonos al contrato de aprendizaje es importante hacer la claridad de que es un contrato que es una figura de gran importancia en el ámbito laboral colombiano la figura jurídica más importantes para la formación de estudiantes y de aprendices de nuestra sociedad en la cual realiza el cambio de la etapa estudiantil a la etapa productiva además, por medio de este muchos estudiantes y aprendices se les presenta el primer acercamiento laboral en función de la carrera universitaria o la formación técnica que se está desarrollando.

Siendo así que es claro como la naturaleza de este tipo de contratos es que se busca darle una formación teórico-práctica en alguna entidad a los aprendices, además como no lo enuncian en artículo presentado por la OIT “a cambio de que una empresa proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación.” (OIT, 2011) la empresa estará a cargo de proporcionar los medios para adquirir dicha formación teórico-práctica.

De esta manera es que nos podemos remitir a lo que nos enuncia la Ley 2466 de 2025 en su artículo 21 la cual nos plasma de manera más clara que es un contrato de aprendizaje y su naturaleza diciéndonos lo siguiente y que se mantiene relevante y vigente a día de hoy.

“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.”

Siendo lo anterior una naturaleza y definición la cual se adoptó de manera reciente, pero sin ser algo innovador. Esto es un tema que se aborda más adelante al momento de explicar la historia del contrato de aprendizaje, pero es de gran importancia dejar claro como en este momento el contrato de aprendizaje cuenta con una naturaleza jurídica de que hace que el contrato de aprendizaje funge como un contrato laboral desde el día que es aprobada la ley 2466 de 2025 conocida como la reforma laboral promovida por el gobierno de Gustavo Petro.

Así mismo la naturaleza especial de este contrato radica en sus elementos particulares y diferenciadores respecto del contrato laboral ordinario. Entre estos elementos se destacan: la finalidad formativa como propósito esencial, la subordinación limitada exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje, la formación de carácter estrictamente personal, y el apoyo de sostenimiento mensual que, bajo el nuevo régimen, constituye remuneración laboral.

La duración del contrato de aprendizaje se encuentra regulada en el artículo 87 del código sustantivo de trabajo y es que este se puede extender hasta un máximo de tres años la duración programática de la actividad formativa. El contrato se desarrolla mediante un esquema de alternancia entre períodos lectivos, donde el aprendiz recibe formación teórica en la institución educativa, y períodos productivos o prácticos, en los cuales desarrolla actividades laborales relacionadas con su proceso formativo en la empresa patrocinadora.

1.4 Importancia en el derecho laboral colombiano como institución de formación técnica

El contrato de aprendizaje representa una institución fundamental y estratégica en el sistema de formación técnica y tecnológica colombiano, configurándose como un

mecanismo especial y esencial para lograr transferencia de conocimientos especializados a los estudiantes que empiezan la etapa laboral, además de la cualificación del recurso humano nacional, y la articulación efectiva entre el sector educativo y el sector productivo. y permite así que este recurso humano nacional se permee de la actividad industrial. (Mauricio Laguna Cardozo, 2025)

De esta manera es que se logra que los estudiantes se formen en entornos reales de trabajo además de desarrollar competencias fundamentales que no se podrían lograr a través de solo estudios, sino que requieren de estas formaciones prácticas.

El contrato de aprendizaje constituye, así mismo, un mecanismo privilegiado de inclusión social y económica, particularmente dirigido hacia la población juvenil y hacia sectores con menores oportunidades de acceso a la educación superior tradicional. Esto teniendo presente cómo a través de esta modalidad formativa, se facilita significativamente la inserción laboral de jóvenes que, de otra manera, enfrentarían barreras estructurales como lo sería a la hora de en la búsqueda de trabajo las empresas suelen solicitar experiencia barrera la cual se logra ver superada gracias a estos contratos de aprendizaje para ingresar al mercado de trabajo formal, contribuyendo así de manera directa a la reducción de la informalidad laboral y al mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de esta población vulnerable.

El sistema de formación para el trabajo liderado por el SENA, que maneja anualmente entre 8 y 9 millones de colombianos en procesos formativos diversos como se evidencia en (Oficina de Comunicaciones Dirección General Carlos Guevara, 2024), encuentra en el contrato de aprendizaje su modalidad más efectiva a la hora de lograr la transformación de estudiantes a tecnólogos. Esta institución permite la transferencia directa de conocimientos desde los trabajadores experimentados hacia las nuevas generaciones, preservando saberes técnicos, fortaleciendo a las empresas productivas gracias a la formación de nuevo talento y adaptando continuamente las competencias de los estudiantes en competencias laborales para el desarrollo de nuestro talento nacional.

Así mismo se ve como este tipo de educación otorgada por el SENA la cual se complementa vía el contrato de aprendizaje nos pone a la par de países como Alemania los cuales utilizan unas formaciones similares de tipo dual con las empresas para que los estudiantes capten estos conocimientos como se ve en (Mauricio Laguna Cardozo, 2025) dando así una formación más ágil y flexible para los estudiantes del SENA.

Así mismo es claro como esta figura no solo le da esta ventaja de inserción laboral a los estudiantes del Sena si no a los estudiantes universitarios teniendo características diferentes como lo sería el hecho de que 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. como consta en el artículo 81 del código sustantivo del trabajo, estando esto a la par de la remuneración que deben de recibir los internos de medicina la cual será pagada por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).

Siendo que gracias a este acceso de estudiantes universitarios a la red laboral por medio de los contratos de aprendizaje es que se superan dificultades estructurales además de que en muchos casos como se ha visto a lo largo del uso de los contratos de aprendizaje muchos de los estudiantes que realizan sus prácticas en una empresas terminan vinculados laboralmente a esta, dándoles así una posibilidad de desarrollar carrera en estas empresas que les otorgaron la oportunidad de ese primer acercamiento a el desarrollo profesional y el cambio de la etapa de formación a la etapa práctica.

Además, esta preferencia de vincular al aprendiz una vez finalizado el contrato de aprendizaje se evidencia en las obligaciones del empleador teniendo presente que en el artículo 86 del código sustantivo del trabajo se establece lo siguiente en el numeral 3 “3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.”

1.5 Función dual en el mercado de trabajo inserción laboral juvenil y formación especializada

El contrato de aprendizaje cumple una función dual esencial y distintiva en el mercado laboral colombiano, articulando de manera simultánea y complementaria dos objetivos estratégicos de política pública y de los fines esenciales del estado que serían la inserción laboral juvenil efectiva y la formación especializada según las demandas específicas y evolutivas del sector productivo e industrial. Esta dualidad funcional convierte a esta institución en un instrumento único y privilegiado dentro del sistema de relaciones laborales, capaz de atender tanto las necesidades urgentes de formación de capital humano como los requerimientos específicos de cualificación empresarial en

sectores estratégicos de la economía por medio de una formación más específica. esto como se evidencia en (Cruz Romero, en.)

2. Antecedentes Históricos

2.1 Ley 188 de 1959: Primera regulación con reconocimiento pleno del carácter laboral

La Ley 188 de 1959 constituye indiscutiblemente el hito fundamental y más relevante respecto a la de la regulación jurídica integral del contrato de aprendizaje en Colombia, estableciendo por primera vez un marco normativo en el cual se reconocía plenamente su carácter laboral y configuraba un sistema formativo articulado con las necesidades del desarrollo nacional.

Esta normativa inicial y pionera la cual sentaba las bases del contrato de aprendizaje nos crea el contexto histórico de la consolidación la creación simultánea del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) mediante el Decreto Extraordinario 118 de 1957, reflejando la voluntad política explícita de formalizar la formación técnica como elemento estratégico fundamental del desarrollo económico y social nacional.

Siendo que el SENA se crea gracias a la asociación de varios actores del estado colombiano siendo que la OIT plasma de mejor manera lo que sucedió en dichas fechas indicándonos lo siguiente:

“como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo. Es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Colombia. En la década de los 90 la internacionalización de la economía incrementó la competencia empresarial. De ahí la necesidad de expedir la Ley 119 de 1994 mediante la cual la institución se reestructuró para brindar programas de formación profesional integral en todas las áreas económicas. El objetivo: aumentar la productividad y el desarrollo social y económico.” (Organización internacional del trabajo, 2021)

De esta manera se manifestaría en la ley 188 DE 1959 y se nos introduce como se ha dicho de manera inicial el contrato de aprendizaje siendo así que se nos da la primera definición del contrato de aprendizaje “Artículo 1º. Contrato de aprendizaje es aquel

por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido” y de esta manera que se le otorga la primera definición al contrato de aprendizaje y evidenciándose como al momento de realizar dicho contrato se logran generar obligaciones claras y recíprocas.

El régimen jurídico establecido por esta ley reconocía al aprendiz como sujeto pleno de una relación laboral con todos los atributos correspondientes, garantizando el derecho a salario desde el inicio del contrato, que podía comenzar con el 50% del salario mínimo e incrementarse gradualmente hasta alcanzar el salario mínimo legal o convencional aplicable en la empresa. Esta progresividad salarial reflejaba el reconocimiento de que el aprendiz desarrolla productividad creciente y mejoraba a medida que avanzaba en su proceso formativo, mereciendo remuneración proporcional a su contribución efectiva.

Además, en esta primera ley se evidencia como el empleador contaba con las demás obligaciones establecidas en el código laboral equiparando a los aprendices con los trabajadores ordinarios, pero manteniendo su carácter formativo y la diferencia de valor en el salario ya que como se indicó la remuneración podría iniciar no por menos del 50% del salario mínimo, pero con el carácter progresivo del aumento a lo largo de su formación.

Por lo cual con esta ley el aprendiz tenía derecho a cesantías, prima de servicios, vacaciones, y protección contra despidos injustificados, estableciendo un precedente avanzado de protección social para trabajadores en formación.

La Ley 188 de 1959 estableció también un sistema de incentivos y obligaciones para promover la participación empresarial en la formación de aprendices, incluyendo la preferencia obligatoria para la contratación laboral ordinaria de los aprendices una vez finalizado su proceso formativo como se evidencia en el artículo 7 el cual nos establece las obligaciones especiales del empleado en su numeral 3.

Reconociendo así la inversión formativa realizada tanto por la empresa como por el joven que desarrolla su contrato de aprendizaje. Esta disposición evidenciaba la comprensión de que el contrato de aprendizaje constituía una inversión de largo plazo en capital humano de la nación que beneficiaba tanto al sector productivo e industrial como

al conjunto de la sociedad que se beneficiaba de los estudios y de la utilización del contrato de aprendizaje.

2.2. Período 1990-2002: Transición y precedentes de flexibilización

así mismo se evidencia cómo a lo largo de la época de 1990 y 2002 lo que se busca es una flexibilización del mercado laboral y son reformas las cuales comienzan con una flexibilización del contrato de trabajo en general “para convertirse en un instrumento más flexible que se acomoda a las necesidades de adaptación de las empresas a una economía cada vez más competitiva y global.” (Trujillo, 2018)

Por lo cual es claro cómo no solo se busca una flexibilización del contrato de trabajo en general si no que de toda la economía.

Debido a lo anterior es que la Ley 50 de 1990 constituyó el primer hito significativo para llegar a una economía más flexible frente a los contratos de trabajo siendo que esto llegaría a inmiscuirse en los contratos de aprendizaje ya que se está frente a una economía más dinámica

Esta reforma, como se enuncia en el texto (Trujillo, 2018) se ve como una reforma laboral pero siendo que Colombia es uno de los pocos países en los cuales se suavizan las normas de protección por el fin de flexibilizar la economía estableciendo así precedentes importantes en materia de flexibilización de las relaciones laborales, incluyendo cambios fundamentales en los regímenes de cesantías, ampliación significativa de las modalidades de contratación temporal, y reducción considerable de costos de despido para los empleadores.

La jurisprudencia constitucional de este período también comenzó a delinear progresivamente los contornos conceptuales de la diferenciación entre el contrato de aprendizaje y el contrato de trabajo ordinario, estableciendo de esta manera las bases doctrinales que posteriormente serían utilizadas para justificar la deslaborización de los contratos de aprendizaje y la transición a un contrato de aprendizaje el cual ya no sería considerado como un contrato laboral y es que la Corte Constitucional, en sentencias como la C-254 de 1995, estableció que el contrato de aprendizaje constituía una modalidad distinta y nos enuncia lo siguiente:

"se trata de una modalidad concreta de los vínculos jurídicos que pueden establecerse entre patronos y trabajadores, que por la importancia para la economía y para

los derechos de los aprendices, se ha querido mantener bajo unas especiales reglas de carácter legal y administrativo, para dar pleno empleo a los recursos humanos, y para proteger, como lo advertía la anterior Constitución, a las clases proletarias, y a las de menores ingresos, en particular, como lo indica la nueva Constitución.",

pero reconocía sus especificidades formativas que justificaban un tratamiento normativo diferenciado.

Teniendo presente esta jurisprudencia que ciertamente es muy significativa en su época para lograr una deslaboralización del contrato de aprendizaje debido a que bajo esta tesis se empieza a ver un sesgo del contrato de aprendizaje el cual se empieza tratar como una vinculación diferente a un contrato laboral, sentando así las bases para que en tiempos futuros se pueda decir que es una vinculación totalmente distinta a un contrato de trabajo y excluirlo de todas las prestaciones de un contrato de trabajo.

Revisando este periodo de tiempo evidenciamos como lo que se plasma en la ley 789 del 2002 no es una cuestión espontánea, sino que es una evolución periódica en la cual se termina llegando a lo plasmado en esta ley y por la cual se genera la flexibilización del contrato de aprendizaje. y la deslaboralización del mismo.

3. Régimen de la Ley 789 de 2002

3.1 Cambio de paradigma: De contrato laboral a forma especial dentro del derecho laboral.

Esta ley nos plasma una transformación radical en el contrato de aprendizaje operando de esta manera un cambio conceptual profundo que lo redefinió de contrato laboral pleno a "forma especial dentro del derecho laboral", modificación sustancial que implicó la desvinculación del contrato de aprendizaje a derechos laborales históricamente reconocidos por las anteriores legislaciones. Esta modificación trascendental se enmarca estratégicamente en el contexto de las políticas más liberales de flexibilización laboral, como parte de una estrategia más amplia de modernización del mercado laboral colombiano orientada específicamente a reducir costos empresariales y promover la generación cuantitativa de empleo, aún a costa de la calidad y protección laboral.

Pero como se evidencia en el texto de (YANES GUERRA, 2018, #9) es que esta reforma laboral ya llevando 15 años de instaurada se revisa un estudio de un periodo corto de 2004 a 2005 y los efectos de la reforma no eran relevantes a gran escala a excepción de contratación de aprendices y en la flexibilidad de los contratos laborales. siendo claro cómo esta regulación si había servido para dinamizar la contratación de aprendices.

Siendo claro que en el artículo 30 de la ley 789 de 2002 es donde se plasma la deslaboralización de los contratos de aprendizaje. Y por lo cual se evidencia esta salida de todas las prestaciones de los contratos laborales como se evidencia en el siguiente texto:

“en los que se explica la deslaboralización parcial del contrato de aprendizaje. Las empresas no tenían obligación alguna de pagar primas, vacaciones, aportes parafiscales y seguridad social por los aprendices que tuvieran en su nómina, aunque sí debían pagar lo concerniente a la salud durante la formación y riesgos profesionales durante la fase práctica. Además, se redujo el término máximo de duración de la fase de aprendizaje (de 3 a 2 años). También se incrementaron las modalidades de aprendices, incluyendo a los estudiantes universitarios, técnicos, tecnólogos y los jóvenes que se encontrasen cursando los dos últimos grados de educación secundaria en su modalidad formal y que en cuyo pensum se contempla la formación en determinadas áreas ocupacionales, como las escuelas secundarias técnicas.” (Trujillo, 2018).

De esta manera pese a la deslaboralización del contrato de aprendizaje se añaden nuevos grupos de la población para la posibilidad de desempeñar el contrato de aprendizaje.

Igualmente, mediante esta ley es que se evidencia cómo se da la transformación de un salario a un apoyo de sostenimiento el cual podría ser variable y depender de factores externos como lo era la tasa general de desempleo y es que en la misma ley y estando reglamento por el Decreto Nacional 451 de 2008. El apoyo de sostenimiento durante la fase practica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cuál será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

Además, existiendo una diferenciación para los estudiantes universitarios y es que en caso tal de que se estuviese contacto con un apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

El nuevo régimen estableció también restricciones específicas a la autonomía contractual y la negociación colectiva, prohibiendo expresamente que el monto del apoyo de sostenimiento fuera regulado mediante convenios colectivos, pactos colectivos o laudos arbitrales. Esta limitación representó una restricción adicional a los derechos colectivos fundamentales de los aprendices, impidiéndoles acceder a mejoras en sus condiciones económicas a través de mecanismos tradicionales de negociación laboral. hecho que fue aceptado por la corte en la sentencia T-881/2012 la cual nos enuncia lo siguiente:

“Finalmente, sobre la posible vulneración del derecho a la negociación colectiva con la prohibición de regular el apoyo de sostenimiento por medio de convenios o pactos colectivos o laudos arbitrales sobre negociaciones colectivas, se consideró que el derecho a la negociación colectiva no es absoluto y puede ser limitado, siempre que las restricciones sean proporcionadas, condición que encontró acreditada respecto del contrato de aprendizaje, ya que la vinculación de aprendices se hace en cumplimiento de un mandato legal, y resulta razonable que la misma ley establece *“salvaguardas para asegurar que esa vinculación no resulte desproporcionadamente onerosa, como es la de limitar la negociación colectiva en este preciso aspecto.”*

La justificación oficial de esta transformación se basó en argumentos de generación de empleo y competitividad empresarial, sosteniendo que la reducción de costos laborales incentivaría a las empresas a generar más cupos para aprendices hecho que como no lo indica siendo esto una de las pocas cosas que se lograron gracias a esta reforma y es que existió una mayor contratación de aprendices (YANES GUERRA, 2018, #9).

Así mismo, bajo este régimen al intentar buscar dicha dinamización de la economía con los aprendices e incorporarlos a las empresas es que surge el artículo 32 de dicha ley y es la cual crea los mecanismos de supervisión del cumplimiento de cuotas, creando un sistema más flexible que permitía la monetización de cuotas como alternativa a la contratación directa de aprendices. pero sentando unas bases de y un dilema a las empresas de si preferían pagar una cuota la cual solo sería el dinero gastado sin utilidad devuelta o la contratación de un aprendiz al cual se le podrá extraer más valor que al hecho de solo pagar una cuota, Esta flexibilización institucional reflejaba la

subordinación de los objetivos formativos a consideraciones de política económica general.

De igual manera mediante esta ley su duración se había visto reducida a un máximo de 2 años.

3.2. Deslaboralización: Eliminación de prestaciones sociales y sustitución del salario por apoyo de sostenimiento

Cómo se ha dicho con anterioridad este régimen respecto a los contratos de aprendizaje el cambio más relevante y controvertido es las deslaboralización de dicho contrato, materializando este cambio por medio de la eliminación del salario y realizando su transformación material a el apoyo de sostenimiento generando debates sobre la regresividad de los derechos laborales como se evidencia en la sentencia T-881 de 2012.

esta eliminación de las prestaciones sociales respecto al cambio del contrato de aprendizaje se fundamenta en la mayoría en el hecho de que el contrato de aprendizaje ya se contestatario no como una modalidad de contrato de trabajo si no como un contrato totalmente independiente y diferente por lo cual este contrato ya no contaría con una finalidad laboral, sino que más bien contaría con una finalidad primordialmente educativa y formativa para las personas que se acogieron a dicho contrato.

Además en este nuevo régimen se especifican cambios referentes a la remuneración que se debe de repetirse ya no es salario sino apoyo de mantenimiento, El nuevo régimen estableció que durante la etapa lectiva, el aprendiz recibirá un apoyo equivalente al 50% del salario mínimo mensual legal vigente, mientras que en la etapa productiva el apoyo se elevaba al 75% del salario mínimo, montos inferiores respecto al régimen anterior teniendo presente que en el anterior si se podría adquirir mejores remuneraciones por medios de “los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. Durante el cumplimiento del contrato el salario pactado se aumentará de acuerdo con los conocimientos adquiridos hasta llegar, cuando menos, al salario mínimo legal o al pactado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.”

En cambio, en este régimen se establece este porcentaje como base sin la posibilidad de negociar o acogerse a ningún pacto además de no contar con las demás prestaciones que se contaban al contar con las prestaciones de los contratos de trabajo.

Pero se debe de tener presente que dicho apoyo de sostenimiento si pudiera llegar a ser el 100% de un salario mínimo legal para los casos en los cuales la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%).

Otro de los hechos que se encontró retirado respecto a la deslaboralización del contrato de aprendizaje es el hecho de eliminar la obligatoriedad de cotización a salud y pensión para la mayoría de los aprendices. dejando solo la obligación de la afiliación a riesgos laborales durante la etapa práctica reduciendo así los costos de vinculación de un aprendiz significativamente.

3.3. Sistema de monetización de cuotas y control constitucional del régimen

Y para hacer que el sistema aun así motivará más a los empleadores a la vinculación de aprendices es que se imponen nuevas obligaciones a los empleadores con lo que se puede denominar un sistema de cuotas y de monetización innovador para el cumplimiento de la obligación empresarial de contratar aprendices, permitiendo a las empresas sustituir la contratación directa por el pago de una compensación económica al SENA. o poner en dilema de si les es más rentable pagar dicha cuota o servir de núcleo de formación a un aprendiz

Este sistema reflejó una concepción pragmática de la formación para el trabajo, reconociendo que no todas las empresas tenían condiciones operativas, técnicas o infraestructurales para desarrollar procesos formativos efectivos y de calidad.

Pero se abre la manera para que el SENA pueda tener un ingreso recaudatorio mayor y que las empresas que estén en condiciones que le resultan de obligatoriedad como lo es en los casos que se nos enuncian a continuación.

“Se encuentran obligados a vincular aprendices todos los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción; así como las Empresas Industriales y Comerciales del Estado que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15). Las empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.” (Agredo, 2025).

situación la cual como se evidencia en el artículo de (SENA, 2025) es de cierta manera muy beneficiosa para la organización debido a que como no lo ha dicho el SENA.

“En 2024, el SENA recibió más de 263 mil millones de pesos por este concepto. De ese total, más de 52 mil millones se destinaron a apoyos de sostenimiento que ayudaron a

16.560 aprendices a continuar su formación. Más de la mitad de los casos de deserción en el SENA ocurren por falta de recursos económicos, por eso este apoyo es vital.”

Evidenciándose así que es claro como El sistema de monetización generó recursos financieros significativos para el SENA, que se destinaron estratégicamente a fortalecer los programas de formación regular, desarrollar infraestructura formativa, lo cual le permite así al SENA ampliar su cobertura formativa y mejorar la calidad de sus programas, beneficiando indirectamente al sistema formativo nacional de la juventud colombiana.

Así mismo la corte constitucional vía sentencia C-038 de 2004 justifica la diferencia de régimen y la posibilidad de diferenciación entre contrato de aprendizaje y contrato de trabajo se justifica constitucionalmente por las especificidades formativas inherentes de la relación de aprendizaje. El tribunal constitucional sostuvo que "en la realidad, las relaciones de aprendizaje tienen especificidades frente a la relación laboral, que justifican un trato distinto", argumentación que se basó en el reconocimiento de que el contrato de aprendizaje tenía finalidades primordialmente educativas que lo diferenciaban sustancialmente del contrato de trabajo ordinario.

Además, en esta sentencia se aborda la posibilidad de que exista una diferencia respecto a los aprendices del SENA y los aprendices universitarios siendo que establece la constitucionalidad de dicha desigualdad argumentando lo siguiente:

“Dentro de los mandatos correlativos derivados del derecho a la igualdad se ubica la obligación del legislador de tratar de manera idéntica a quienes se encuentren en situaciones idénticas y de manera diferente a quienes se encuentren en situaciones plenamente diferentes. Ahora bien, existen situaciones en las cuales los sujetos cuyas circunstancias se comparan en procura de la determinación de una eventual vulneración al derecho a la igualdad presentan semejanzas y diferencias. Corresponde al juez constitucional determinar, en el caso concreto, si son más relevantes las diferencias existentes entre los sujetos que están recibiendo un trato diferencial, lo cual justificaría el trato diferente, o son más relevantes las semejanzas existentes, lo cual haría discriminatorio dicho trato.”

E indicando lo siguiente que la diferencia se basa en lo siguiente:

“Entre los aprendices universitarios y los aprendices sin tal capacitación académica existe una diferencia desde el momento de la celebración del contrato de

aprendizaje. En efecto, mientras los primeros han cursado varios semestres de una carrera profesional, o todos los semestres lectivos de la misma, con la alta carga económica que esto implica en la mayoría de las universidades del país y el debido esfuerzo intelectual para la aprobación de las materias semestre por semestre, los segundos no han tenido que asumir tales cargas.” (C-038 de 2004)

Siendo esta diferencia la justifican constitucional de la posibilidad de diferenciar el apoyo monetario que prevé la Ley 789 de 2002 entre los aprendices del SENA y los aprendices de las instituciones universitarias.

La sentencia también validó las restricciones a la negociación colectiva, considerando que el derecho a la negociación colectiva no es absoluto y puede ser limitado cuando las restricciones sean proporcionadas y persigan fines constitucionalmente legítimos. Este pronunciamiento consolidó el marco jurídico de la deslaboralización, proporcionando seguridad jurídica al régimen establecido por la Ley 789 de 2002.

4. Convenios de prácticas e Internos médicos antes de la ley 2466 DE 2025}

4.1 convenios de practica.

Según el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, la práctica laboral es una actividad formativa que se desarrolla durante un tiempo determinado, bajo supervisión, y sobre asuntos relacionados con el área de estudio o desempeño del estudiante. Su objetivo es cumplir con un requisito para culminar los estudios o para obtener un título que lo habilite para el desempeño laboral y que le solicite la entidad educativa. Es importante destacar que, por tratarse de una actividad formativa, la práctica laboral no constituye una relación de trabajo formal entre el estudiante y la entidad donde se realiza la práctica.

En resumen, el convenio de prácticas en Colombia es una herramienta clave para la formación y transición de los estudiantes al mercado laboral. Está regulado de manera en la que se busca garantizar su carácter formativo y establecen las condiciones necesarias para su desarrollo. Las prácticas no constituyen una relación laboral, pero sí representan una oportunidad para adquirir experiencia profesional y cumplir con requisitos académicos siendo estos una alternativa para la formación del capital humano de la nación

y una institución diferente con características distintas como se evidencia en (Actualícese, 2025) siendo las siguientes.

“No generan vínculo laboral, Se formalizan mediante un acuerdo de voluntades entre estudiante, institución y entidad receptora., no obligan a las empresas a vincular practicantes, si se otorga un auxilio económico, este no constituye salario.”

4.2 internos médicos

Los internos de medicina pasarían a ser regulados por la nueva reforma laboral en su artículo 81A el cual nos dice lo siguiente.

“Los estudiantes de medicina que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).

En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV).”

Los internos de medicina son estudiantes de último año de la carrera de medicina que deben cumplir con el denominado *Internado Médico Obligatorio Rotatorio* como requisito indispensable para optar al título profesional. Este internado está regulado desde la **Ley 14 de 1962**, esto debido a su artículo 4 que dice lo siguiente

“**ARTÍCULO 4º** Los estudiantes de medicina y cirugía que terminen sus estudios, requieren como requisito el grado, que la respectiva facultad o escuela tenga incorporado en su plan de estudios a lo menos un año de internado obligatorio. En caso contrario deberán prestar este servicio en los hospitales o clínicas que señale el Ministerio de Salud. (...)”

Estableciendo en dicho año como punto de partida para que todos los futuros médicos realizaran prácticas intensivas en instituciones hospitalarias o centros de salud,

con el fin de integrar en un escenario real los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación académica.

La funcionalidad principal del internado es permitir que el estudiante asuma una participación en la atención de pacientes bajo la supervisión de médicos adscritos, lo que constituye una etapa puente entre la vida universitaria y el ejercicio profesional como lo serían los convenios de prácticas universitarias. Los internos cumplen horarios similares a los profesionales, participan en turnos, atienden urgencias, realizan procedimientos básicos y responden tanto a las necesidades académicas como a las asistenciales de los hospitales.

5. Reforma Laboral 2025

5.1 Proyecto de Ley número 166 de 2023

La reforma laboral impulsada por el gobierno de Gustavo Petro empezó su movimiento mediante el proyecto de ley 166 de 2023 el cual se acumuló con los Proyecto de Ley No. 192 de 2023, y con el Proyecto de Ley 256 de 2023, en la cámara de representantes fue titulada de la siguiente manera “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”.

Este proyecto de ley tenía como objetivo principal modificar el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 789 de 2002, siendo que para los contratos de aprendizaje en el proyecto de ley se evidencia que este planteaba como un desafío las políticas de flexibilización laboral dentro de las cuales se encuentra La deslaborización del contrato de aprendizaje de la ley 789 de 2002.

La adopción de esta reforma no estuvo libre de polémicas esto debido a que por medio de las actuaciones del presidente Gustavo Petro en las cuales por medio de un decreto el cual buscaba hacer una consulta popular para preguntarle a la ciudadanía si estaba de acuerdo o no con las medidas que se buscaban adquirir por medio del proyecto de ley 166 de 2023 y los otros que acumulaban dicho proyecto siendo esto las bases de la reforma laboral. Es que el congreso cede y acepta la reforma laboral de 2025. (Vanegas, 2025)

Y es debido a este “decretazo” que se logra la presión política suficiente para fomentar e impulsar al congreso a la aceptación de la reforma laboral la cual quedaría

plasmada en la ley 2466 de 2025. Dándose de esta manera la transformación y el paso de que el contrato de aprendizaje pase a ser un contrato laboral.

5.2. Restauración del carácter laboral: Contrato laboral especial a término fijo.

La Ley 2466 de 2025 marca indiscutiblemente un punto de inflexión reciente respecto al contrato de aprendizaje en Colombia, restaurando categóricamente su carácter laboral después de más de dos décadas de deslaborización sistemática y progresiva. la cual ya se había establecido constitucionalmente vía jurisprudencia Esta transformación paradigmática se materializa a través de la redefinición integral del contrato como "un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo", representando un retorno fundamental a los principios originales establecidos en la Ley 188 de 1959. (Ochoa, 2025)

La restauración del carácter laboral implica el reconocimiento pleno y explícito de la relación de dependencia y subordinación entre el aprendiz y la empresa patrocinadora, aunque esta subordinación mantenga sus características especiales vinculadas específicamente a las actividades propias del aprendizaje y desarrollo de competencias. Esta modificación representa una ruptura conceptual radical con el régimen de la Ley 789 de 2002 volviéndose así un régimen antiguo, y dejando atrás el régimen que había limitado artificialmente la subordinación y negado categóricamente la naturaleza salarial de la remuneración.

Así que nos remitimos a lo establecido y que se nos comparte vía La Circular 083 de 2025 del Ministerio del Trabajo precisa que "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". Esta precisión normativa busca equilibrar el reconocimiento de derechos laborales con la preservación de la especificidad formativa que justifica la existencia de esta modalidad contractual.

La restauración laboral se acompaña de la eliminación explícita de la prohibición anterior de que la remuneración constituya salario, permitiendo así el acceso integral a prestaciones sociales y demás beneficios derivados de la relación laboral. Sin embargo, la ley mantiene ciertas restricciones específicas sobre la negociación colectiva del monto

salarial, buscando preservar cierta estabilidad en los costos formativos y evitar que las negociaciones colectivas desnaturalicen el carácter formativo del contrato.

Dando así una de las problemáticas iniciales de esta reforma laboral y es que se estarían calculando prestaciones laborales en base a algo que no es un salario si no un apoyo de sostenimiento mensual y no se evidencia en esta reforma de manera explícita dicha transformación y prestando de esta manera para confusiones.

Así mismo la vigencia de la reforma se estableció con efectos a partir del 25 de junio de 2025, con consecuencias jurídicas diferenciadas según la fecha de suscripción del contrato. Para los contratos vigentes en esa fecha, los efectos aplican únicamente para derechos causados posteriormente, mientras que, para los contratos suscritos con posterioridad a esa fecha, la aplicación es integral desde su inicio. Esta implementación gradual reconoce la necesidad de adaptación del sistema productivo a las nuevas condiciones laborales y evita traumatismos en las relaciones contractuales existentes debido a que no se señaló ningún régimen de transición y además del principio de favorabilidad del artículo 53 constitucional, y de que las normas laborales son de orden público esta aplicación de la norma debe de ser desde su entrada en vigor que es desde el 25 de junio de 2025,

5.3. Nueva estructura de remuneración diferenciada por modalidades (dual/tradicional) y etapas.

Además, mediante esta ley es claro como los costos de la vinculación de aprendices es más elevado en todo tipo de vinculación esto debido al carácter laboral de las prestaciones sociales, pero sin quedarse ahí ya que para la vinculación de trabajadores del SENA también varían los costos respecto a la ley 789 de 2002 siendo que el nuevo artículo respecto a la remuneración es el siguiente:

“Artículo 81. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. (...)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. (...)”

De esta manera, es que los costos variarán respecto al régimen anterior en tanto que, en la modalidad de formación tradicional, que constituye el modelo convencional y más extendido del SENA, el aprendiz recibe durante la etapa lectiva un apoyo económico equivalente al 75% del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), representando un incremento sustancial del 50% respecto al régimen anterior. Durante esta fase inicial, el aprendiz se encuentra dedicado principalmente a la formación teórica intensiva en la institución educativa, con participación limitada en actividades productivas directas de la empresa.

En la etapa práctica subsiguiente, la remuneración se incrementa al 100% del SMMLV, reconociendo la contribución productiva plena del aprendiz en las actividades empresariales y su mayor nivel de competencias desarrolladas.

La modalidad de formación dual presenta una estructura diferenciada que refleja la mayor integración entre formación y producción desde el inicio del contrato, modalidad que se está fortaleciendo significativamente en Colombia siguiendo modelos exitosos internacionales. En esta modalidad, el aprendiz recibe durante el primer año un apoyo equivalente al 75% del SMMLV, incrementándose al 100% durante el segundo año del contrato. (Ámbito jurídico, 2025)

Para los estudiantes universitarios, la ley establece una condición especial y privilegiada que garantiza el pago del 100% del SMMLV desde el inicio del contrato, sin importar la modalidad de formación o la etapa en que se encuentren. Esta diferenciación reconoce el nivel de cualificación superior de estos aprendices y su capacidad de contribución inmediata y significativa a los procesos productivos empresariales. Esta disposición refleja la comprensión de que los estudiantes universitarios aportan conocimientos teóricos avanzados que complementan la experiencia práctica.

La nueva estructura salarial representa un incremento sustancial en los costos empresariales comparado con el régimen anterior de la Ley 789 de 2002. Según estimaciones técnicas detalladas, el costo del contrato en la etapa lectiva se incrementa en aproximadamente 33%, mientras que en la etapa práctica el incremento puede alcanzar dramáticamente el 76%. Este incremento significativo se deriva no sólo del aumento en el monto base de la remuneración, sino también de la incorporación de prestaciones

sociales y aportes parafiscales que anteriormente no se causaban. siendo esto un posible desincentivo para la vinculación de nuevos estudiantes para el desarrollo de un contrato de aprendizaje (Valdivieso Rueda, 2025)

El cálculo específico de estos incrementos de costos revela la magnitud del cambio implementado. En la etapa lectiva, un aprendiz si se hubiese continuado con la legislación de 789 de 2002 el aprendiz para 2025 estaría recibiendo \$711.500 (50% de \$1.423.500 SMMLV 2025) ahora recibe \$1.067.625 (75% del SMMLV), más los costos de seguridad social correspondientes. En la etapa práctica, el incremento es aún más sustancial, pasando de \$1.067.625 (75% del SMMLV anterior) a \$1.423.500 (100% del SMMLV actual), más todas las prestaciones sociales y aportes correspondientes.

La Circular 083 de 2025 establece claramente que durante la etapa práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz tiene derecho al pago integral de "todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral", incluyendo cesantías, intereses sobre cesantías, prima de servicios, vacaciones remuneradas, auxilio de transporte, y trabajo suplementario cuando corresponda. Esta enumeración exhaustiva elimina cualquier ambigüedad sobre los derechos adquiridos por los aprendices.

El sistema de remuneración incluye también el reconocimiento del trabajo suplementario en casos excepcionales donde el aprendiz deba laborar por fuera de su jornada normal de formación. En tales casos, la empresa deberá realizar el pago del trabajo suplementario en los términos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo horas extras, trabajo nocturno, y trabajo en días de descanso obligatorio.

La implementación de esta nueva estructura salarial requiere ajustes significativos en los sistemas de nómina empresarial, los procedimientos de reporte ante las autoridades laborales, y los mecanismos de control interno de costos. Las empresas deben adaptar sus procesos administrativos para manejar adecuadamente las diferentes modalidades y etapas, cada una con sus propias características de remuneración y prestaciones.

Además de que se debe tener en cuenta que el cambio al haber operado de manera inmediata debido a la entrada en vigor de la ley podría haber genera problemas por la falta de promulgación de la ley y que muchas empresas no se hubiesen podido acoplar de la manera correcta. y que estos hubiesen incurrido en errores que pueden ser considerados de buena fe, pero que dicho error al encontrarse frente a un contrato laboral incurran en sanciones muchas más gravosas como lo sería el no pago de prestaciones

sociales las cuales tiene sanciones mucho peores frente a el empleador como es la sanción moratoria de 1 día de salario por cada día de no pago y vuelve a surgir la duda de bajo que costo se calcula esto ya que la nueva reforma no transformo el apoyo de mantenimiento en salario así que esta sanción se podría aplicar o no y ¿en base a que se calcularía?

La sanción moratoria en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia está contemplada en el artículo 65 y consiste en una penalidad que el empleador debe pagar al trabajador cuando no cancela los salarios y prestaciones sociales debidos al momento de la terminación del contrato laboral. En concreto, si el empleador no paga a tiempo los valores que corresponden al trabajador al finalizar la relación laboral, debe indemnizar con una suma equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el pago.

Además otro de los cambios que se encuentran por medio de esta reforma es respectivo a la monetización de la cuota SENA que como se evidencio antes era un hecho que le aportaba una gran cantidad de recursos y ayudaba a la formación de muchos estudiantes además de otros proyectos con los cuales contaba el SENA por medio de esta reforma como se evidencia en pero por medio de esta nueva ley “Ya no se trata solo de cumplir con una cuota, sino de convertirse en actores activos en la formación de talento joven. Por ello, se insiste en que la monetización es la última alternativa, y bajo la nueva norma equivale a 1,5 salarios mínimos vigentes por cada aprendiz no vinculado.” (SENA, 2025).

Sin importar entonces que se den momentos en los que empresas solo porque les sea más económicamente rentable tener una persona pero que de esta manera igual no le puedan dar una formación de calidad e integra en lo que verse sus estudios se vincule un aprendiz para la ejecución de labores muy similares pero sin llegar a desarrollarlas debido a que la empresa no tiene los medios cohibiendo a las empresas de pagar la monetización y generando así solo el incentivo de la vinculación del aprendiz aun en los casos en los cuales la empresa tenga claro que no le podrá otorgar un desarrollo integro y optimo.

5.4 ¿Se generó una nueva estructura de remuneración frente a los convenios de prácticas?

Como se ve en el artículo de (Actualícese, 2025) se puede haber generado una Confusión jurídica y operativa entre contratos y convenios generando así uno de los problemas más evidentes es la confusión que surge entre los contratos laborales de aprendizaje y los convenios de prácticas, que son acuerdos estrictamente formativos sin

vínculo laboral. Dado que la reforma redefine los contratos de aprendizaje como laborales, algunas empresas e instituciones pueden erróneamente aplicar las mismas obligaciones y costos a los convenios de prácticas, que legalmente siguen siendo formativos y no laborales. Esta confusión puede generar sobrecostos indebidos o rechazo de acuerdos formativos bajo la idea de evitar mayores cargas laborales.

Y se debe de tener claro que las prácticas universitarias o convenios de práctica están regidos por un marco normativo diferente, siendo el siguiente.

“Ley 1780 de 2016, artículo 13. Decreto 933 de 2003. Resoluciones 003546 de 2018 y 000623 de 2020.”

Además, es que como se ve en el Artículo 7 del decreto 933 de 2003, es explícito que contratos o convenios se excluyen de los contratos de aprendizaje siendo que los denomina figuras jurídicas apartes en el ordenamiento jurídico enunciando lo siguiente.

“1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.

2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.

3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.

4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.”

Siendo claro que bajo este marco normativo diferencial es evidente que las prácticas o convenios de prácticas que se realizan con universidades difieren de los contratos de aprendizaje y teniendo presente como no lo implican en la reforma laboral que este tipo de convenios también se vea cobijado por la nueva legislación planteada en la ley 2466 DE 2025 no se podría aplicar el cambio de esta reforma laboral a dichos convenios. Manteniendo así el statu quo de estos contratos. Y que estos no serán ni contarán con el carácter laboral de los contratos de aprendizaje.

De esta manera revisando que es lo que nos dicen por medio del artículo de Actualícese de 2025 y evidenciándose lo siguiente:

“que las prácticas universitarias no se asimilan al contrato de aprendizaje, judicatura ni a la docencia-servicio en salud, cada una con regulación independiente. Es fundamental comprender que para modificar esta figura el legislador tendría que derogar o reformar expresamente las disposiciones que la rigen, lo cual no ocurrió.”

Teniendo presente esto es claro como la vinculación de los practicantes universitarios no se regula por la nueva reforma laboral si no que se mantiene por la legislación anterior y se mantendrían sin causar un vínculo laboral.

Así mismo por medio de la Sentencia 11001-03-25-000-2003-00274-01 de 2008 del consejo de esto la sala nos deja aún más claro cómo es totalmente viable que existan ambos regímenes indicándonos lo siguiente:

“En efecto, si el contrato de aprendizaje en la regulación legal vigente excluye el vínculo contractual laboral, es decir, en ningún caso configura un contrato de trabajo, y la misma normatividad (Ley 789 de 2002, artículo 39) señala las distintas modalidades que puede comprender, resulta claro para la Sala que podía el Ejecutivo precisar, como lo hizo en el artículo 7º del Decreto 933 de 2003 aquí acusado, que prácticas educativas o programas sociales o comunitarios no constituyen contrato de aprendizaje.”

por lo cual, en resumen

En resumen, los problemas específicos derivados de la aplicación de la reforma laboral 2025 respecto a los convenios de prácticas radican principalmente en la confusión interpretativa entre modalidades de contratación y acuerdos formativos, la complejidad administrativa para gestionar regímenes diferenciados, el riesgo jurídico por reclamos laborales que podrían transformar prácticas en contratos, y vacíos normativos que generan incertidumbre. Estos problemas requieren soluciones que incluyan campañas de formación a empleadores y entidades educativas, clarificación legal y posible reglamentación específica para mantener la distinción funcional y garantizar que los convenios de prácticas sigan siendo mecanismos eficaces de formación sin cargas laborales excesivas.

5.5 Regulación con la nueva reforma laboral respecto a los internos médicos.

La reforma laboral de 2025, en su artículo 81, introduce una modificación sustancial al rol de los internos de medicina, en especial en lo que respecta a su estatus jurídico-laboral. Según esta normativa:

- Los estudiantes admitidos al internado obligatorio recibirán remuneración mensual no inferior a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV).
- La fuente de este pago será la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES), lo cual implica que la financiación no recaerá directamente en las universidades ni en los hospitales receptores.
- Durante la vigencia del internado, el interno deberá estar afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral, lo que incluye salud, pensión y riesgos laborales.
- Las cotizaciones se efectuarán sobre un Ingreso Base de Cotización (IBC) equivalente a un salario mínimo.

Este cambio normativo revela un reconocimiento económico y social de la labor desempeñada por los internos, ya que tradicionalmente su actividad se consideraba meramente académica y, en muchos casos, no era remunerada. La nueva disposición hace que se les otorga un estatus más cercano al de los trabajadores, aunque sigue enmarcándose en su formación académica, Garantiza que tengan cobertura en seguridad social, protegiéndolos frente a contingencias como enfermedad, accidente laboral o maternidad/paternidad.

CONCLUSIONES.

La reforma laboral representada por la Ley 2466 de 2025 constituye un cambio estructural trascendental en la regulación del contrato de aprendizaje en Colombia, restaurando su carácter laboral especial después de más de dos décadas de flexibilización. Este retorno a la naturaleza laboral implica el reconocimiento pleno de subordinación, remuneración digna y derechos laborales completos para los aprendices, los cuales ahora gozan de seguridad social integral, incluyendo pensión, y prestaciones sociales durante el desarrollo del contrato de aprendizaje. Este avance no solo dignifica la condición laboral de los jóvenes en formación técnica y tecnológica, sino que fortalece la articulación entre el sistema educativo y el sector productivo, mejorando sustancialmente la posición de los aprendices a la hora de realizar su inserción laboral.

Sin embargo, esta dignificación tiene un costo asociado para las empresas, especialmente para las pequeñas y medianas, que enfrentan incrementos considerables en los costos laborales y administrativos frente a los aprendices. Todo esto podría afectar la oferta de cupos para aprendices y requiere medidas de apoyo y acompañamiento para garantizar la sostenibilidad del sistema y evitar que se incentive a no contratar aprendices.

Adicionalmente, la ampliación de la duración máxima del contrato a tres años responde a las demandas crecientes de especialización técnica en diversas industrias, permitiendo procesos formativos más completos que se ajustan mejor a la complejidad del mercado laboral.

La diferenciación clara y necesaria entre contratos de aprendizaje y convenios de prácticas es otro punto fundamental que busca preservar la naturaleza formativa sin vínculo laboral de estos últimos, por lo cual se debe de evitar confusiones jurídicas y administrativas que puedan generar cargas indebidas o riesgos legales para empresas y entidades educativas. Por medio de campañas que logren clarificar que los convenios de practicas no implican un vinculo laboral como si lo hacen los contratos de aprendizaje.

Por lo cual se deberá afrontar la problemática generada por la confusión jurídica y operativa que puede existir frente a los contratos de aprendizaje y convenios de prácticas y es que se ha intensificado tras la reforma laboral de 2025, generando el riesgo de aplicar erróneamente obligaciones laborales a acuerdos que siguen siendo estrictamente formativos y no configuran vínculo laboral. O que de desmotiven a empresas a la vinculación de estudiantes universitarios esta situación, advertida por Actualícese y sustentada en el artículo 7 del Decreto 933 de 2003, revela que cada figura responde a un marco normativo específico: mientras el contrato de aprendizaje ahora se rige por la Ley 2466 de 2025 como un vínculo laboral especial, los convenios de práctica universitaria se mantienen bajo la Ley 1780 de 2016 y normas complementarias, conservando su naturaleza puramente formativa y exenta de obligaciones laborales.

Otros de los puntos relevantes que quisiera dejar plasmados en la conclusión es que se es en cuanto a los internos de medicina, la reforma laboral introdujo una regulación inédita que reconoce su rol académico y asistencial de gran importancia y es que por medio de esta reforma que se le da la asignación de una remuneración mensual no inferior a un salario mínimo legal vigente, cubierto por la Administradora de los Recursos del

Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES). Siendo esto un avance relevante para los internos de medicina.

Finalmente, para que la reforma cumpla con sus objetivos de formalización, dignificación laboral y mejora la posición de las personas en la etapa de formación para el trabajo, es indispensable que se implemente una política pública complementaria robusta que incluya apoyo a las empresas para afrontar los costos. Así se fortalecerá la calidad educativa y los mecanismos de acompañamiento para la empleabilidad y permanencia de los aprendices en el mercado laboral formal. Sólo de esta manera se podrá garantizar que los beneficios sociales y económicos de la reforma se materialicen efectivamente en un país con amplias brechas socioeconómicas y un mercado laboral desafiante para los jóvenes que como se ha visto son considerados población vulnerable.

Estas conclusiones reflejan la complejidad y relevancia de la reforma, evidenciando que, aunque representa un avance simbólico y material definitivo para los derechos laborales, su impacto final dependerá de una implementación coordinada, inclusiva y acompañada con una visión integral de desarrollo político, social y económico para Colombia. Y que no generen un impacto negativo para los aprendices de nuestro sistema de formación técnica.

Referencias

Actualícese. (2025, agosto 15). *Prácticas universitarias y contrato de aprendizaje: ¿cambiaron con la reforma laboral?* Actualícese. <https://actualicese.com/practicas-universitarias-y-contrato-de-aprendizaje-cambiaron-con-la-reforma-laboral/>

Agredo, S. C. (2025, junio 15). *Contratación y Cuota de Aprendices*. Ochoa consultan group. <https://www.ochgroup.co/contratacion-y-cuota-de-aprendices/>

Ámbito jurídico. (2025, julio 21). *Directrices sobre el contrato de aprendizaje ante la reforma laboral*. Legis Ámbito Jurídico. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/directrices-sobre-el-contrato-de-aprendizaje-ante-la-reforma-laboral>

Contrato de Aprendizaje, COLOMBIA. (2011, 10 25). OIT/Cinterfor. Retrieved September 8, 2025, from <https://www.oitcinterfor.org/contrato-aprendizaje/contrato-aprendizaje-colombia>

Cruz Romero, J. E. (n.d.). *FORMACIÓN DUAL, UNA FÓRMULA PARA EL ÉXITO*. SENA. Retrieved septiembre 14, 2025, from https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Documents/Formacion_Dual_23122020.pdf

Mauricio Laguna Cardozo, M. (2025, abril 21). *La educación dual en Colombia: pertinencia y empleabilidad*. Puntos. Retrieved septiembre 14, 2025, from <https://revistapuntos.uniandes.edu.co/la-educacion-dual-en-colombia-pertinencia-y-empleabilidad/>

Ochoa, M. (2025, julio 14). *El Contrato de Aprendizaje en Colombia: una conquista histórica para los aprendices con la Ley 2466 de 2025*. Ochoa consulting group. <https://www.ochgroup.co/el-contrato-de-aprendizaje-en-colombia-una-conquista-historica-para-los-aprendices-con-la-ley-2466-de-2025/>

Oficina de Comunicaciones Dirección General Carlos Guevara. (2024, junio 21). *67 años de orgullo SENA en todas las regiones de Colombia*. Noticias SENA. Retrieved septiembre 14, 2025, from <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=7304>

Organización internacional del trabajo. (2021, abril 20). *Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA*. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Retrieved septiembre 14, 2025, from <https://www.oitcinterfor.org/instituci%C3%B3n-miembro/servicio-nacional-aprendizaje-sena>

SENA. (2025, mayo 28). *¿Qué está en juego con la exención a la monetización del contrato de aprendizaje?* Noticias SENA. <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=8244>

SENA. (2025, julio 25). *ABC del contrato laboral de aprendizaje: cumplir con la ley no es opcional, aprendices tienen derechos laborales desde el 25 de junio*. Noticias SENA. <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=8436>

Trujillo, Z. A. L. (2018, abril). *La flexibilización laboral en Colombia desde la reforma laboral, ley 789 de 2002: Impacto, evolución y desarrollo de las condiciones*

laborales. <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/cc2b9d1a-f0e9-4d51-a1e3-ba926e43a316/content>

Valdivieso Rueda, D. F. (2025, febrero 28). *Con la Reforma Laboral, el costo del contrato de aprendizaje se podría incrementar en más de 76%*. La república. <https://www.larepublica.co/analisis/diego-felipe-valdivieso-rueda-3573827/con-la-reforma-laboral-el-costo-del-contrato-de-aprendizaje-se-podria-incrementar-en-mas-de-76-4074050>

YANES GUERRA, C. A. (2018, junio). LA REFORMA LABORAL DE 2002 Y LA DINÁMICA DEL EMPLEO INDUSTRIAL EN COLOMBIA. *Economía & Región, Vol. 12(1)*, 7-35. file:///D:/consultorio/A1.pdf

Díaz, A. G. (12 de 05 de 2025). Caracol radio. Obtenido de caracol radio: <https://caracol.com.co/2025/05/13/el-dane-revelo-que-el-26-millones-de-jovenes-en-colombia-no-estudian-ni-trabajan/>

SENTENCIAS

Sentencia C-250/19 Corte Constitucional.

Sentencia C-254 de 1995 Corte Constitucional.

Sentencia T-881 de 2012 Corte Constitucional.

Sentencia C-038 de 2004 Corte Constitucional.

Sentencia 11001-03-25-000-2003-00274-01 de 2008.

LEYES.

Ley 188 de 1959.

Ley 789 de 2002.

Ley 2466 de 2025.

Ley 1622 de 2013.

Ley 1780 de 2016.

Ley 50 de 1990.

Ley 119 de 1994.

Ley 14 de 1962.

Ley 515 de 1999

Código Sustantivo del Trabajo.

Decreto Extraordinario 118 de 1957.

Decreto 1527 de 2024.

Decreto 2365 de 2019.