



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000061471

Fecha: 09/02/2026 05:59:23 p.m.

Bogotá D.C.

Señora

LEIDY ROCIO ACOSTA CARDENAS

Correo Electrónico: pqrds@mintrabajo.gov.co

Referencia: **TEMA:** PRESTACIONES SOCIALES. **SUBTEMA:** Liquidación y pago.

Radicación. 20252060812712 del 30 de diciembre de 2025.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a su comunicación de la referencia, remitida por el Coordinador del Grupo de Gestión de la Política de Formación para el Trabajo del, Ministerio de Trabajo mediante la cual la peticionaria consulta:

"(...) Teniendo en cuenta que soy la encargada de la nómina en la Contraloría Departamental de Casanare, y conforme con la Ley 2466 de 2025 y la circular externa No. 0083 de 18 de julio de 2025, en el numeral 04 de la mencionada circular establece la NATURALEZA JURIDICA Y PAGOS EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. indica que " los aprendices en etapa practica tendrán derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral ". En este sentido, y teniendo en cuenta que la Contraloría Departamental a cancelado las prestaciones que se han causado desde la fecha de la salida de la Ley, hasta la fecha de terminación de la etapa práctica de los aprendices que tenía vinculados, como lo ha sido la proporcionalidad de la prima de servicios (la cual se liquida con corte a junio de cada vigencia) , la dotación, el auxilio de transporte y subsidio de alimentación.

Que, en consecuencia, se solicita aclaración sobre que, si dichos aprendices también tendrían derecho a la liquidación de prestaciones de forma proporcional después de la terminación del vínculo laboral, que correspondería a los días laborados así: prima de servicio: (desde el 01 de julio al 02 de noviembre el 2025), cesantías, intereses a las cesantías (desde el 02 de mayo del año en curso fecha de inicio de la epata practica hasta el 02 de noviembre fecha de terminación) y vacaciones (desde el 02 de mayo del año en curso fecha de inicio de la epata practica hasta el 02 de noviembre fecha de terminación), o que por el contrario, solo tengan derecho al reconocimiento de las prestaciones solo en el periodo comprendido de la etapa practica siempre y cuando concuerden con las fechas establecidas para pago de las prestaciones según normatividad(prima de servicio los primeros 15 días del mes de julio, prima de navidad los primeros 15 días del mes de diciembre) y si adicionalmente solo se debe reconocer las prestaciones descritas tácitamente en la circular, la cual no incluye la prima de navidad. (...)" (Sic).

Se le informa, previo a dar respuesta a la consulta, que este Departamento Administrativo en ejercicio de las funciones descritas en el Decreto 430 de 2016¹, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, por tal motivo, solo se dará información general sobre el tema objeto de consulta.

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por lo anterior, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Así las cosas, en atención a la solicitud, se procede a citar la normativa y lineamientos que regulan la materia objeto de consulta para posteriormente proceder a dar contestación puntual a las inquietudes planteadas.

En relación con el Contrato de Aprendizaje, se hace necesario remitirse a la Ley 2466 de 2025² (reforma laboral), que modificó su regulación de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 21. Contrato de Aprendizaje. *Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

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

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;*
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;*
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;*
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:*
 - 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.*
 - 2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.*

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

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

² Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

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

Por lo tanto, atendiendo las prescripciones de la Ley 2466 de 2025, el contrato de aprendizaje adquiere expresamente la naturaleza de un contrato laboral especial a término fijo, lo que implica un cambio sustancial en el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales de los aprendices. En particular, aunque el apoyo de sostenimiento mensual no se califica formalmente como salario, la norma establece que durante la fase práctica o a lo largo de toda la formación dual el aprendiz queda plenamente asimilado a un trabajador dependiente, con afiliación obligatoria al sistema integral de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, y con derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, como primas, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones, según corresponda. En contraste, durante la fase lectiva el alcance es más limitado, pues la empresa solo debe cubrir salud y riesgos laborales, sin que surja aún la obligación de pagar prestaciones sociales completas.

En armonía con lo anterior, el Ministerio del Trabajo emitió la Circular 0083 del 18 de julio de 2025³, sobre este aspecto señaló lo siguiente:

“4. Naturaleza jurídica y pagos en el contrato de aprendizaje

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

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

CUADRO 1. PARTICULARIDADES DE PAGOS - CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LEY 2466 DE 2025				
Tipo de formación	Etapa del contrato	Apoyo de sostenimiento mensual	Seguridad social	Otros derechos laborales
Formación dual*	Primer año**	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante todo el contrato.
	Segundo Año**	Equivalente 100% de un (1) SMMLV		
Formación Tradicional***	Etapa lectiva	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en Salud + Riesgos laborales pagados por la empresa	Aplica pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como las afiliaciones a salud y riesgos laborales.

³ Instructivo de implementación de Reforma Laboral - artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 sobre contrato de aprendizaje.

	Etapa práctica	Equivalente 100% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante la etapa práctica.
Estudiantes universitarios	Cualquier modalidad o etapa	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Según la etapa: solo salud y riesgos laborales (lectiva) o salud, pensiones y riesgos (en etapa práctica)	Según la etapa y sin importar si la formación es o no en modalidad dual. En etapa lectiva, aplican pagos del apoyo de sostenimiento mensual, junto a las afiliaciones a salud y riesgos laborales. Y en etapa práctica aplica el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.
<p>NOTA: (*) La formación dual en Colombia está presente en diferentes vías de cualificación, así: (a) Vía de cualificación educativa: en programas de educación superior de pregrado que cuentan con registro calificado en modalidad dual.</p> <p>(b) Vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo: la formación dual es obligatoria para todos los programas en todos los niveles de esta vía de cualificación.</p> <p>(c) Estrategia del SENA: en la estrategia de formación dual que aplica únicamente para los programas que expresamente hagan parte de dicha estrategia en dicha entidad.</p> <p>(**) La duración de la alternancia podrá ser menor o mayor, sin superar de tres (3) años, caso en el cual la distribución teórica/práctica deberá ser, como mínimo, de 50% [teoría] y 50% [práctica], en relación con el tiempo total de la duración del programa dispuesto en sus diseños curriculares y los pagos corresponderán a cada etapa según la alternancia.</p> <p>(***) La formación tradicional está compuesta por las siguientes vías de cualificación:</p> <p>(a) Educativa: Educación superior de pregrado (técnico profesional, tecnólogo y universitario)</p> <p>(b) Formación profesional integral del SENA: toda la oferta de formación complementaria y formación titulada SENA, excepto la estrategia de formación dual que cuenta con regulación particular como se mencionó previamente.</p>				

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

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

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

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

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

- **Dotación.**
- **Auxilio de transporte.**
- **Prima de servicios.**
- **Cesantías.**
- **Interés a las cesantías.**
- **Vacaciones.**
- **Subsidio Familiar.** Sobre la naturaleza jurídica del Subsidio Familiar, la H. Corte Constitucional, mediante Sentencia C-1173/01 y ponencia de la Magistrada Dra. Clara Inés Vargas Hernández, indicó:
(...).
- **Seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales.** Hay que insistir que, en la etapa lectiva, el valor de las cotizaciones a riesgos laborales y salud debe ser pagado por la empresa en su integridad, sin costo para el aprendiz. Sucede diferente en la etapa práctica, donde el pago de la cotización se divide entre empleador y aprendiz, así:
Salud: El aporte total es del 12.5% del IBC (Ingreso Base de Cotización). El empleador asume el 8.5% y el aprendiz el 4%, sin olvidar la exención del artículo 114-1 del Estatuto Tributario previamente citada.
Pensión: El aporte total es del 16% del IBC. El empleador asume el 12% y el aprendiz el 4%.
Riesgos Laborales: El porcentaje varía entre 0.522% y 6.96% según la clase de riesgo de la empresa y las actividades del aprendiz. En este caso, el costo está a cargo del empleador.
(...)"

Atendiendo la Circular 0083 de 2025 del Ministerio del Trabajo, se infiere que el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales de los aprendices depende de una diferenciación clara según la etapa del contrato, el tipo de formación y el nivel de cualificación, partiendo de que el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo especial y a término fijo regido por el Código Sustantivo del Trabajo.

Así, durante la etapa lectiva, el aprendiz únicamente tiene derecho al pago del apoyo de sostenimiento mensual y a la afiliación y cotización al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, sin que exista obligación de reconocer prestaciones sociales, por expresa disposición normativa.

En cambio, en la etapa práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz adquiere el derecho pleno al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato laboral, dado que en esta fase el apoyo de sostenimiento adquiere naturaleza salarial y se somete a las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia, la Circular refuerza un esquema prestacional progresivo que limita los derechos en la etapa lectiva y los reconoce de manera integral en la etapa práctica o dual, en coherencia con el carácter formativo pero laboral del contrato de aprendizaje.

De otro lado, la Ley 789 de 2002⁴, en su artículo 32, adicionado por el artículo 168 de la Ley 1450 de 2011⁵, se refiere a los aprendices en el sector público, en los siguientes términos:

"ARTÍCULO 32. (...)

⁴ Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

⁵ Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014.

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. **Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.** (...). (Resaltado fuera del texto).

Por su parte, el Decreto 1072 de 2015⁶, establece:

“ARTÍCULO 2.2.6.3.24. Empleadores obligados a vincular aprendices. Se encuentran obligados a vincular aprendices todos los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción y que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15). Las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, **estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de la Ley 789 de 2002. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno nacional.**

ARTÍCULO 2.2.6.3.10. OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS OBLIGADAS A LA VINCULACIÓN DE APRENDICES. **En las regiones a las que hace referencia el parágrafo del artículo 30 de la Ley 789 de 2002, las entidades públicas de cualquier orden, los establecimientos públicos de cualquier orden o las Empresas Sociales del Estado, cumplirán con la cuota de aprendices, siempre y cuando cuenten con la disponibilidad presupuestal para tal efecto.**

Las entidades públicas de cualquier orden diferentes de las empresas industriales y comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta podrán vincular voluntariamente aprendices en el marco de lo dispuesto por la Ley 789 de 2002”. (Resaltado fuera del texto).

En consecuencia, en el sector público es posible implementar contratos de aprendizaje, especialmente en las empresas industriales y comerciales del Estado y en las sociedades de economía mixta, que se encuentran legalmente obligadas a vincular aprendices. En estos casos, y cuando otras entidades públicas los vinculan de manera voluntaria o por habilitación legal, el régimen aplicable es el previsto en la Ley 789 de 2002 (modificada por la Ley 2466 de 2025) y en el Decreto 1072 de 2015, lo que implica que, por disposición legal expresa, debe acudirse a las normas laborales del sector privado que regulan la vinculación y ejecución del contrato de aprendizaje.

Aunado a lo expuesta, resulta pertinente resaltar que la Ley 2466 de 2025 entró en vigencia el 25 de junio de 2025 conforme se deriva del artículo 70 de esta misma Ley, motivo por el cual los contratos de aprendizaje que estaban vigentes al 25 de junio de 2025 comenzaran a regirse por esta ley en lo que suceda a partir de esta fecha, y los contratos de aprendizaje firmados desde el 25 de junio de 2025 en adelante se rigen en su totalidad por esta reforma laboral⁷.

En conclusión, y para dar respuesta a la consulta, se le indica a la peticionaria que los contratos de aprendizaje celebrados por las entidades públicas de la rama ejecutiva se rigen por lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, en tanto esta modificó el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, norma base a la cual se remiten la Ley 789 de 2002 y el Decreto 1072 de 2015 para regular dicha modalidad contractual, incluso en el sector público. En consecuencia, al haber adquirido el contrato de aprendizaje la naturaleza de

⁶ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

⁷ Al respecto obsérvese el punto 3 de la Circular 0083 del 18 de julio de 2025 del Ministerio del Trabajo.

contrato laboral especial, sus reglas resultan aplicables a estas entidades desde la entrada en vigencia de la reforma laboral, esto es, a partir del 25 de junio de 2025.

Ahora bien, se resalta que frente al reconocimiento particular de las reclamaciones y prestaciones que pueda tener un aprendiz, esto depende de las especificidades del caso, como lo son el tipo de formación, la etapa del contrato, el tiempo laborado, la fecha de suscripción del contrato, entre otros; de todas formas, se reitera que la resolución de controversias o situaciones personales es un tema que no corresponde a la órbita de competencias de esta Dirección Jurídica, el estudio y decisión en cada caso es propio de cada entidad.

En los anteriores términos se da respuesta a la petición, y se le indica a la peticionaria que si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con los temas de competencia de esta entidad, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, en el cual es posible consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,



HAROLD ISRAEL HERREÑO SUAREZ

Coordinador Grupo de Asesoría, Conceptos y Relatoría
Dirección Jurídica

Datos de quien Proyectó	Diana Carolina Rodriguez Ramirez
Datos de quien Revisó	N/A
Datos de Vo.Bo.	Harold Israel Herreño Suarez
Código TRD	11602.