



Función Pública

Concepto 414161 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20256000414161

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000414161

Fecha: 01/09/2025 05:35:56 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: CAMPO DE APLICACIÓN DE POLÍTICAS. Implementación del contrato de aprendizaje en las entidades públicas de la rama ejecutiva en sus diferentes niveles. Radicado No.: 20259000482592 del 23 de julio de 2025.

En atención al oficio mediante el cual consulta varios aspectos relacionados con la implementación del contrato de aprendizaje en entidades y organismos del sector público, así como la incidencia de la reforma laboral sobre la judicatura.

Al respecto me permito informarle que, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto [430](#) de 2016¹, no tiene dentro de sus competencias resolver situaciones particulares, no es un órgano de control y tampoco tiene la facultad de pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades, competencia atribuida a los jueces de la República.

Por lo anterior, se deduce que esta entidad no cuenta con la facultad legal para determinar derechos individuales, ni tiene la potestad legal para señalar a las entidades públicas como se debe adelantar el manejo de su personal, por consiguiente, las manifestaciones dadas mediante conceptos tienen la finalidad de dar orientación general de las normas de administración de personal en el sector público en el marco del alcance que determina el artículo [28](#) de la Ley [1437](#) de 2012²; es decir, no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución y no comprometen a la entidad pública.

En relación con el Contrato de Aprendizaje, se hace necesario remitirse a la Ley [2466](#) de 2025³ (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:

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.

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.

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.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

PARÁGRAFO 1. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

PARÁGRAFO 3. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

PARÁGRAFO 4. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.”.

Con la modificación introducida se establece el carácter laboral del contrato de aprendizaje. Sin embargo, continúa teniendo unas características especiales para su ejecución en tanto conserva el elemento formativo como aspecto principal; regulando esta modalidad también para los estudiantes universitarios bajo los parámetros señalados.

En este punto, corresponde hacer una mención sobre la naturaleza jurídica de este contrato. Al respecto, el Ministerio del Trabajo e la Circula 0083 del 25 de junio de 2025⁴, sobre este aspecto señaló lo siguiente:

“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.”

De lo expuesto, puede concluirse que se le brinda la naturaleza de contrato laboral al contrato de aprendizaje adicionándole los efectos derivados de dicha clasificación, como lo son, el pago de las prestaciones de ley ordinarias del sector privado, bajo ciertas condiciones especiales y definidas en la ley.

No obstante, la reforma laboral se limitó a modificar los aspectos esenciales del contrato de aprendizaje (art. 21) y otros aspectos puntuales relacionados con la monetización del mismo frente al Instituto Nacional de Aprendizaje – SENA (art. 23); en ese orden de ideas, frente a las diferentes formas de implementación relacionados con este tipo de contrato y que no fueron modificadas por la reforma se deberá acudir a la reglamentación vigente sobre el tema en tanto no sean contraria a su actual naturaleza.

De otra parte, la Ley 789 de 2002⁵ en su artículo 32 adicionado artículo 168 Ley 1450 de 2011⁶, establece la obligación de vincular aprendices por las empresas privadas, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta:

“ARTÍCULO 32. Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

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.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

PARÁGRAFO. Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

Para la financiación de los contratos de aprendizaje para las modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial prevista en el artículo 31 de la Ley 789 de 2002, se podrán utilizar los recursos previstos en el artículo 16 de la Ley 344 de 1996, siempre que se vinculen a la realización de proyectos de transferencia de tecnología y proyectos de ciencia, tecnología e innovación que beneficien a micro, pequeñas y medianas empresas, Instituciones de Educación Superior reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, y Grupos de Investigación y Centros de Investigación y Desarrollo Tecnológico reconocidos por Colciencias. Estos proyectos no podrán ser concurrentes con los proyectos de formación que realiza el SENA.

Los empresarios podrán definir la proporción de aprendices de formación del SENA y practicantes universitarios en el caso de ocupaciones calificadas que requieran título de formación profesional, siempre y cuando la empresa realice actividades de ciencia, tecnología e innovación. El Gobierno Nacional, a través de Colciencias, definirá las condiciones y mecanismos de acreditación de la realización de dichas actividades. (..).

Por su parte, el Decreto 1072 de 2015⁷ Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se compilaron las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, establece en su artículo 2.2.6.3.24:

“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.

Parágrafo. Las empresas que se encuentren en proceso concordatario o se hayan acogido a la Ley 550 de 1999 y mientras subsista esta situación, continúan exentas de contratar aprendices.

(Decreto número 2585 de 2003, artículo 1)”

Sin embargo, el artículo 2.2.6.3.10 del citado prevé:

“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”. (Negritas y subrayado fuera de texto original)

De la revisión normativa anterior se encuentra que las empresas privadas y la las Empresas Industriales y Comerciales del Estado (EICE) y Empresas de Economía Mixta en sus diferentes niveles si están obligadas al cumplimiento de las cuotas de vinculación de aprendices, mientras que, las demás entidades y organismos públicos diferentes a los antes mencionados, se encuentra exceptuadas de dicha obligación. Sin embargo, podrán vincular voluntariamente aprendices en el marco de lo dispuesto por la Ley 789 de 2002.

En ese sentido, la citada Ley 789 de 2002 y Decreto 1072 de 2015 que regulan el contrato de aprendizaje se remiten a lo dispuesto en la ley base que era el artículo 81 del código sustantivo del trabajo (ahora modificada) y que sus disposiciones se supeditan y ajustan al contenido de la misma para sus aspectos procedimiento y de ejecución.

Por otra parte, frente a la naturaleza jurídica de la práctica laboral la Ley 1780 de 2016⁸, dispone:

“ARTÍCULO 15. Naturaleza, definición y reglamentación de la práctica laboral. La práctica laboral es una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral. Por tratarse de una actividad formativa, la práctica laboral no constituye relación de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Las prácticas en relación docencia de servicio en el área de la salud, contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002 y sus Decretos Reglamentarios, así como la judicatura, continuarán siendo reguladas por las disposiciones vigentes.

PARÁGRAFO 2. La práctica laboral descrita en esta Ley como requisito de culminación de estudios u obtención del título, puede darse en concurrencia con la formación teórica o al finalizar la misma. PARÁGRAFO 3. El Ministerio del Trabajo reglamentará en un plazo de seis (6) meses las prácticas laborales en los términos de la presente ley.(sic)

PARÁGRAFO 4. Si las actividades que se desarrollan no están directamente relacionadas con el área de estudio la práctica laboral mutará a relación laboral con sus implicaciones legales.” (...).” (Subraya fuera del texto)

De conformidad con la norma anteriormente transcrita, la práctica laboral es una actividad pedagógica realizada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral. Se resalta que, el legislador dispuso claramente que, por tratarse de una actividad formativa, la práctica laboral no constituye relación de trabajo, es decir, los practicantes no tienen la calidad de servidores públicos.

Dentro de las denominas prácticas, aún vigentes por cuenta del Decreto 1072 de 2015⁹, en su artículo 2.2.6.3.7., que recogió el contenido normativo del Artículo 7 del Decreto 933 de 2003¹⁰, se encuentran la siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.6.3.7. Prácticas y/o programas que no constituyen contratos de aprendizaje. No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

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.

Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio del Trabajo.

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.

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 del Trabajo.

(Decreto número 933 de 2003, artículo 7)”

De acuerdo con lo anterior, se encuentran expresamente definidas las prácticas educativas o programas que no constituyen contrato de aprendizaje.

Sobre el particular, el Ministerio de Educación mediante concepto del 29 de septiembre de 2025¹¹, señala:

“Sobre este tipo de prácticas, esta Oficina ha sostenido que no se trata de “una vinculación laboral regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, ya que la persona participará en ella como un estudiante y no un trabajador, configurando un Convenio entre (sic) la Entidad Educativa y la Empresa que recibe al Practicante Estudiantil.”

En tal sentido, la Ley 1780 de 2016 y el Decreto 1072 de 2015 regulan el tipo de prácticas laborales desarrolladas por estudiantes universitarios como requisitos de culminación de estudios u obtención del título que no constituyen una relación laboral y tampoco se encuentra contenidas en campo de aplicación del contrato de aprendizaje.

Ahora bien, la reforma laboral en su artículo 21 también dispuso en cuanto a los estudiantes universitarios lo siguiente:

“El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.”

En función de lo citado, la norma dispone los parámetros en los cuales una práctica universitaria podrá constituir un contrato de aprendizaje, siempre y cuando se cumpla con un mínimo de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica y que se relacione con la actividad académica.

Sobre el tema ahora revisado, resulta necesario acudir a un antecedente conceptual indicado por el Consejo de Estado¹², en el cual señaló lo siguiente:

“Si bien las prácticas que dan lugar al contrato de aprendizaje se pueden dar con estudiantes universitarios, esto no significa que siempre que se trate de estudiantes universitarios se deba hablar de pasantías o que tratándose de ellos no se pueda hablar de contrato de aprendizaje.

Dicho de otra manera, las prácticas de estudiantes universitarios que pueden considerarse como contrato de aprendizaje, son las siguientes, al tenor de la Ley 789 de 2002, artículos 30 y 31:

a) Las que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica y,

b) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de

educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, tendrán el tratamiento de contrato de aprendizaje. (Subrayas y negrillas nuestras)

Si bien el antecedente revisado se remite a la antigua legislación, resulta aplicable por cuanto frente a los requisitos esenciales se conservan y mantienen los mismos elementos diferenciadores entre el contrato de aprendizaje y otras modalidades de práctica académica. En ese sentido, lo relevante no es únicamente la condición de estudiante universitario, sino la naturaleza de la práctica, su finalidad pedagógica y la forma como se articula con el plan de estudios y con las disposiciones legales que regulan este tipo de vinculación.

De esta manera, el criterio jurisprudencial citado sirve como parámetro interpretativo para precisar que, en el caso de estudiantes universitarios, la práctica podrá adoptar la forma de contrato de aprendizaje siempre que se cumplan los presupuestos de ley; de lo contrario, se tratará de una pasantía u otra modalidad de práctica, según lo determine la normatividad vigente y la institución educativa correspondiente.

En cuanto a la judicatura, se tiene que, es un requisito alternativo para optar por el título de abogado, en donde, el estudiante, una vez ha finalizado el plan de estudios, puede prestar sus servicios en los cargos y entidades reconocidos por la ley. De tal manera que, existen dos modalidades de judicatura, a saber, remunerada durante un año en forma continua o discontinua y ad honorem por 9 meses, la cuales se proceden a explicar de la siguiente manera:

Remunerada durante un año en forma continua o discontinua

El Decreto 3200 de 1979, artículo 23 establece cuales son las entidades y funciones donde se puede adelantar la judicatura, necesariamente en cargos que están previamente previstos en la planta de personal de dichas entidades, los cuales deben ser remunerados o en su defecto mediante contrato laboral o de prestación de servicios de conformidad a la Ley 80 de 1993, desempeñando para el efecto funciones jurídicas en forma exclusiva y permanente o en jornada ordinaria de trabajo durante 1 año en forma continua o discontinua, a partir de la terminación y aprobación del materias que integren el plan de estudios. Los empleos previstos en la ley para tal efecto son:

- Juez, fiscal, notario o registrador de instrumentos en interinidad
- Relator del Consejo Superior de la Judicatura, de la Corte Suprema de Justicia o del Consejo de Estado
- Auxiliar de magistrado o fiscal
- Secretario de juzgado, de fiscalía y de procuraduría delegada o de distrito
- Oficial mayor de despacho judicial, de fiscalía, de procuraduría delegada, de distrito o circuito y auditor de guerra
- Comisario o inspector de policía o de trabajo; personero titular o delegado; defensor o procurador de menores.
- Empleado oficial con funciones jurídicas en entidades públicas del orden nacional, departamental o municipal.
- Abogado o asesor jurídico de entidad sometida a inspección, vigilancia y control de cualquiera de las superintendencias establecidas en el país (modificado por la Ley 1086 de 2006).

- Monitor de consultorio jurídico debidamente nombrado para jornada completa de trabajo, con el carácter de asistente docente del director del consultorio en la realización de las prácticas del plan de estudios.

En el caso de judicatura remunerada el judicante es considerado como empleado público. En tal sentido, los estudiantes que hayan iniciado el programa de derecho deberán realizar la práctica profesional, la cuales los pueden desarrollar en los empleos señalados en norma citada.

Judicatura no remunerada (ad honorem)

Por otra parte, la Ley 1322 de 2009 por la cual se autoriza la prestación del servicio de auxiliar jurídico ad honorem en los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, territorial y sus representaciones en el exterior, señala:

"ARTÍCULO 1. Autorízase la prestación del servicio de auxiliar jurídico ad honorem en los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, en los niveles central y descentralizado, así como en sus representaciones en el exterior.

Quien preste este servicio no recibirá remuneración alguna, ni tendrá vinculación laboral con el Estado".

Para tales efectos, los judicantes ad honorem deben ser escogidos de listados integrados con estudiantes seleccionados por méritos académicos, remitidos por las facultades de Derecho de las universidades oficialmente reconocidas, a solicitud efectuada por iniciativa del jefe de la entidad interesada.

El servicio de auxiliar jurídico ad honorem(sic) que autoriza la Ley 1322 de 2009 "es de dedicación exclusiva, se ejercerá de tiempo completo durante nueve (9) meses, y servirá como judicatura voluntaria para optar por el título de abogado, en reemplazo de la tesis de grado".

Así mismo, de acuerdo con la Ley 1322 de 2009 quienes prestan el servicio de auxiliar jurídico ad honorem, tienen las mismas responsabilidades y obligaciones de los servidores públicos del respectivo organismo o entidad, para todos los efectos legales; y consiste en el desempeño de funciones en áreas de naturaleza jurídica que conforme a las actividades de cada dependencia les asignen los respectivos jefes como superiores inmediatos, quienes realizarán trimestralmente la evaluación del desempeño del judicante y expedirán la certificación dejando constancia de la prestación del servicio, especificando el tiempo laborado y las tareas ejecutadas.

Igualmente, la prestación del servicio de auxiliar jurídico ad honorem está autorizada por la Ley 1322 de 2009, sin perjuicio de lo dispuesto por normas especiales que regulan otras modalidades de judicatura ad honorem sin que genere frente a la entidades del estado una forma de vinculación. (sic)

En concordancia con lo anterior, se procederá dar respuesta a las preguntas formuladas en el siguiente orden:

¿Cuáles son las figuras jurídicas actualmente aplicables para vincular a estudiantes universitarios que deben realizar prácticas como parte del plan de estudios u opción de grado, tanto en el sector público como en el sector privado, a la luz del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025?

Como aclaración inicial, este Departamento Administrativo se permite indicar, que, de conformidad con sus competencias legales y reglamentarias, únicamente puede emitir lineamientos respecto del régimen aplicable a las entidades públicas. En consecuencia, lo relacionado con la aplicación de la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral) en el sector privado, deberá ser consultado directamente ante el Ministerio del Trabajo, como ente competente en la materia.

Precisado lo anterior, de conformidad con el marco jurídico revisado, actualmente se encuentra vigente las siguientes modalidades de vinculación de practicante universitarios a entidades públicas:

- El Contrato de aprendizaje (art. 81 C.S.T., modificado por art. 21 de la Ley 2466 de 2025), el cual es un contrato laboral especial y a término fijo, con carácter obligatorio en el sector privado, en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado (EICE) y en las Sociedades de Economía Mixta, siendo voluntario para las demás entidades públicas conforme al art. 2.2.6.3.10 del Decreto 1072 de 2015 el realizar este tipo de vinculaciones, siempre y cuando cuenten con la disponibilidad presupuestal.

En cuanto a los practicantes universitarios, la norma dispuso que se deberá realizar un contrato de aprendizaje siempre y cuando, cumpla con un mínimo de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica; y que se relacione con la actividad académica.

Ahora bien, la reforma reconoció al contrato de aprendizaje el carácter de contrato laboral especial, la regulación expedida se orienta primordialmente al sector privado. Por tanto, frente a aspectos propios de la forma como se va a implementar dichas disposiciones en las entidades públicas, el régimen disciplinario aplicable, la competencia funcional, límite máximo de aprendices en una entidad, procesos de selección para vincularlos, disponibilidad presupuestal, los fueros de protección y demás elementos propios de la relación laboral en el sector público, corresponderá al Gobierno Nacional expedir la reglamentación específica que ajuste esta modalidad.

Así las cosas, este Departamento Administrativo junto con el Ministerio del Trabajo y el SENA se encuentran adelantando los estudios jurídicos pertinentes que permitan implementar el contrato de aprendizaje contenido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo en las entidades públicas, una vez se cuenten con los instrumentos necesarios, se darán a conocer a las entidades públicas por medio de difusión en las diferentes plataformas digitales con las que cuenta la entidad, incluida la página web.

- Práctica laboral (art. 15 Ley 1780 de 2016), que constituye una actividad pedagógica formativa y no una relación laboral, se mantiene regulada por disposiciones diferentes a la establecidas en la reforma laboral.

- Pasantías (art. 2.2.6.3.7 Decreto 1072 de 2015): que no constituyen contrato de aprendizaje cuando se realizan como requisito académico para obtener el título en lo termino estricto contenido en el artículo citado.

- Judicatura (Decreto 3200 de 1979, Ley 1086 de 2006 y Ley 1322 de 2009): mantiene su carácter de requisito académico, remunerado o ad honorem, sin configurar vinculación laboral salvo los casos expresamente señalados en la norma y que se mantiene regulado por disposiciones especiales.

¿Es obligatorio que todas las entidades públicas y privadas que reciben practicantes universitarios suscriban un contrato de aprendizaje bajo las condiciones del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo modificado?

De conformidad con la normativa vigente (Ley 789 de 2002, Decreto 1072 de 2015 y la reforma introducida por la Ley 2466 de 2025 art 1 y 2), únicamente se encuentran obligadas a la vinculación de aprendices las empresas privadas, así como las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta en sus diferentes niveles en la forma definida en la ley.

En consecuencia, las demás entidades públicas no se encuentran sujetas a la cuota obligatoria de aprendices; no obstante, podrán vincularlos de manera voluntaria de conformidad con el artículo 2.2.6.3.10 del Decreto 1072 de 2015, siempre que cuenten con las apropiaciones presupuestales necesarias para cubrir los costos derivados de esta vinculación.

En caso de que las entidades públicas decidan vincular aprendices bajo la modalidad prevista en la Ley 2466 de 2025, deberán asumir el pago del apoyo de sostenimiento mensual y demás prestaciones propias de la nueva naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, en los términos definidos en la reforma laboral y de acuerdo con las directrices impartidas por el Ministerio del Trabajo y otros instrumentos normativos que se dicten, adicionalmente se deberá tener en cuenta lo expuesto en la repuesta al punto 1.

¿Es jurídicamente viable mantener en ambos sectores el uso de convenios interinstitucionales sin contraprestación económica directa y sin afiliación a seguridad social, cuando las prácticas son estrictamente académicas y no implican subordinación?

Las disposiciones contenidas en la reforma laboral no modificaron ni sustituyeron las demás formas de realización de prácticas laborales vigentes en sistema jurídico, sino que, se limitó a cambiar la naturaleza del contrato de aprendizaje a la de un contrato de carácter laboral y dictó otras disposiciones frente a su aplicación en los diferentes niveles técnico, tecnólogo y universitario.

Dicho esto, la Ley 1780 de 2016 y el Decreto 1072 de 2015 reconocen expresamente las modalidades de prácticas laborales que no configuran relaciones laborales. En ese orden, las entidades podrán acudir a estas figuras para continuar con estos procesos de formación a fin que no se afecten a los estudiantes en su derecho a recibir la capacitación correspondiente. Adicionalmente, se deberá tener en cuenta que las actividades sean estrictamente académicas y que no superen el máximo de 24 horas semanales establecido en el artículo 21 de la ley 2466 de 2025 (reforma laboral).

En ese orden, frente a los instrumentos que se deben suscribir para vincular a estos practicantes a los organismos o entidades y a la cobertura de seguridad social en estos casos, se considera que, se deberá acudir directamente al Ministerio de Educación para que le indique los procedimientos aplicables al respecto.

¿Cuáles el criterio jurídico para determinar si una práctica universitaria configura o no una relación laboral bajo el nuevo marco legal?

En cuanto a este punto se debe aclarar que, la competencia de este Departamento Administrativo, se extiende hasta la determinación sobre la viabilidad de vincular a entidades y organismo del Estado a personas mediante el contrato de aprendizaje, en los términos señalados en la reforma laboral y que no sean contrarios a las normas de empleo público vigentes.

De este modo, para determinar si la práctica laboral configura o no una relación laboral, se deberá analizar el tipo de práctica requerida en cada caso concreto de acuerdo con programa formativo al que esté vinculado el estudiante. En consecuencia, se considera que frente a dicha determinación se deberá acudir al Ministerio de Educación Nacional para que emita un pronunciamiento sobre el particular, por cuanto involucra un aspecto esencial del ámbito académico respecto a la intensidad horaria de practica que requiere cada programa.

¿Qué alternativas existen para que las entidades públicas y privadas puedan seguir recibiendo practicantes sin generar una carga económica que las lleve a rechazar este tipo de procesos formativos?

Como ya se indicó en la respuesta al punto 3, la reforma laboral no suprimió las otras formas de practica laborales no remuneradas vigente en el ordenamiento jurídico en los términos establecidos en la ley 1780 de 2016 y el art. 2.2.6.3.7 Decreto 1072 de 2015.

Ahora bien, frente a los instrumentos para la vinculación a las entidades y organismos del estado de estas personas, se considera que se debe acudir al Ministerio de Educación Nacional para que le indique el procedimiento adecuado frente al particular.

¿Podría considerarse legalmente válida la reducción de las horas semanales de la práctica (por debajo de 24) como mecanismo para evitar la configuración de una relación laboral o la obligación de aplicar el contrato de aprendizaje?

El art. 21 de la Ley 2466 de 2025 establece que, siempre que un estudiante desarrolle una actividad teórico-práctica en beneficio de una entidad o empresa y que número de horas semanales sea igual o superior a 24, la relación debe formalizarse mediante contrato de aprendizaje.

Por lo tanto, no resulta procedente implementar mecanismos que pretendan eludir la forma de contratación que corresponda según la actividad desarrollada. En el sector público, debe recordarse que rigen los principios de legalidad y transparencia, por lo cual todas las actuaciones deben ajustarse a la ley.

Así, para establecer cuántas horas como máximo necesita un estudiante universitario en su etapa práctica, se deberá tener en cuenta su proceso de formación y su plan de estudios, y con base en esto se definirá qué tipo de prácticas deberá llevar a cabo. Por lo tanto, en cuanto a la definición de este aspecto, se considera que le corresponde al Ministerio de Educación pronunciarse sobre el particular, dado que es un tema fundamental en el ámbito académico.

¿Puede entenderse que la aplicación rígida del contrato de aprendizaje para todas las prácticas universitarias, sin transición ni diferenciación, puede vulnerar el derecho a la educación de los estudiantes, en especial en universidades públicas o regiones con poca capacidad empresarial?

Como se indicó en el punto anterior, la reforma laboral no eliminó otras modalidades de prácticas universitarias. Sin embargo, sí fijó un criterio basado en el número de horas semanales y el tipo de prácticas para determinar cuándo debe aplicarse un contrato de aprendizaje.

Por tanto, el contrato de aprendizaje no constituye la única forma de realizar prácticas en los organismos y entidades públicas, y se podrá acudir a las otras figuras que se encuentren vigentes y que no requieren una contraprestación económica.

Frente a sus implicaciones en el sector privado, es necesario indicarle, que se deberá remitir la consulta directamente al Ministerio del Trabajo para que emita un pronunciamiento sobre el particular.

SOBRE LA JUDICATURA DE ESTUDIANTES DE DERECHO

Con respecto a lo interrogante del 1 al 5, sobre la judicatura para egresados del programa de derechos en entidad y organismos de la rama ejecutiva, se le procede a contestar de manera conjunta.

En concepto de este Departamento Administrativo, La Ley 2466 de 2025 no modificó el régimen aplicable a la judicatura, la cual continúa regulada por el Decreto 3200 de 1979, la Ley 1086 de 2006¹³ y la Ley 1322 de 2009. En consecuencia:

La judicatura no se encuentra comprendida dentro del artículo 81 del C.S.T. modificado, dado que constituye una figura especial y autónoma de carácter académica. En tal sentido, cuando es ad honorem, no genera vínculo laboral ni remuneración; mientras que, cuando es remunerada, el judicante adquiere la calidad de empleado público o trabajador, según la modalidad prevista en la norma y lo antes expuesto.

Así, las entidades tienen la posibilidad de continuar admitiendo estudiantes en judicatura a través de los mecanismos que el Consejo Superior del Judicatura haya establecido para este propósito, sin que sea procedente la suscripción de contratos de aprendizaje por cuanto frente al particular existe una regulación especial aplicable.

Para mayor claridad sobre este punto, podrá acudir al Consejo Superior de la Judicatura para aspectos relacionados a la forma de vinculación de estos estudiantes.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

JUAN MANUEL REYES ÁLVAREZ

Director Jurídico

Proyectó: Carlos Rodríguez Saumeth.

Revisó: Harold Israel Herreño Suárez

Aprobó: Juan Manual Reyes Álvarez

11602

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

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

Disponible: <https://acortar.link/vSbfEz>

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

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

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

Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.

Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición

Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones.

Disponible: chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-354776_archivo_pdf_Consulta.pdf

CONSEJO DE ESTADO. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda (Sala Plena de la Sección). Sentencia del 6 de agosto de 2009. Rad. 11001 032500020030023401(208003). C.P. Alfonso Vargas Rincón.

por medio de la cual se permite la realización de la judicatura al servicio de las ligas y asociaciones de consumidores.

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 02:01:56