



Función Pública

Concepto 436111 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20256000436111

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000436111

Fecha: 04/09/2025 09:16:45 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: CAMPO DE APLICACIÓN DE POLÍTICAS. Aplicación de las disposiciones introducidas por la reforma laboral al personal vinculado a Empresas Industriales y Comerciales del Estado. Radicado No.: 20259000502102 del 29 de julio de 2025.

Con respecto al oficio mencionado, en el que se indagan varios elementos asociados a la implementación del contrato de aprendizaje y a las repercusiones de la reforma laboral sobre los trabajadores oficiales, a raíz de la modificación que trae la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral) en una Empresa Industrial y Comercial como EPM.

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.

Sea lo primero señalar sobre la naturaleza jurídica de las Empresas Públicas de Medellín - EPM, que la página de la entidad señala lo siguiente³:

“(…) EPM es una empresa de servicios públicos domiciliarios, organizada bajo la figura de “empresa industrial y comercial del Estado”, de propiedad del Distrito de Medellín, fundada el 6 de agosto de 1955. EPM imprime los más altos estándares internacionales de calidad a los servicios que presta: energía eléctrica, gas por red, agua y saneamiento, y telecomunicaciones. EPM participa en el sector de energía a través de la generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, y de la distribución y comercialización de gas natural. En el sector de Aguas, EPM brinda los servicios de acueducto y alcantarillado. En telecomunicaciones, EPM participa a través de su filial UNE EPM Telecomunicaciones (UNE). Desde 2010, la compañía tiene inversiones claves en América Central y desde 2013 en México y Chile. En sesión celebrada el 5 de febrero 2013, la Junta Directiva de Empresas Públicas de Medellín E.S.P autorizó a la Administración de EPM para iniciar los trámites necesarios para incursionar en el negocio de aseo en Medellín, mediante la adquisición de hasta el 100% de las acciones de Emvarias,

empresa del orden municipal que presta el servicio de recolección, transporte y disposición final de basuras en la capital antioqueña". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo con lo señalado, EPM se constituye como una Empresa Industrial y Comercial del Estado, sometida para el ejercicio de sus actividades, a las disposiciones de la ley comercial.

Ahora bien, la Ley 489 de 1998⁴ establece lo siguiente frente a las características de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado (EICE):

"ARTÍCULO 85.- Empresas industriales y comerciales del Estado. Las empresas industriales y comerciales del Estado son organismos creados por la ley o autorizados por ésta, que desarrollan actividades de naturaleza industrial o comercial y de gestión económica conforme a las reglas del Derecho Privado, salvo las excepciones que consagra la ley, y que reúnen las siguientes características:

a. Personería jurídica;

b. Autonomía administrativa y financiera;

c. Capital independiente, constituido totalmente con bienes o fondos públicos comunes, los productos de ellos, o el rendimiento de tasas que perciban por las funciones o servicios, y contribuciones de destinación especial en los casos autorizados por la Constitución.

El capital de las empresas industriales y comerciales del Estado podrá estar representado en cuotas o acciones de igual valor nominal.

A las empresas industriales y comerciales del Estado y a las sociedades de economía mixta, se les aplicará en lo pertinente los artículos 19, numerales 2, 4, 5, 6, 12, 13, 17, 27, numerales 2, 3, 4, 5, y 7, y 183 de la Ley 142 de 1994 (...)." (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo expuesto, las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son organismos del sector descentralizado por servicios, creados por la ley o autorizados por ésta y que tienen como característica desarrollar actividades de naturaleza industrial o comercial y de gestión económica conforme a las reglas del Derecho Privado.

El régimen jurídico laboral de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, se encuentra establecido en el artículo 5 del D.L. 3135 de 1968⁵, el cual señala:

"ARTÍCULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos. (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con lo anterior puede afirmarse que por regla general la clase de vínculo de quienes prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, es la de trabajadores oficiales; sin embargo, en los estatutos internos de la entidad deben precisarse cuáles actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos. Se precisa que el empleado público se vincula a la administración mediante una modalidad legal o reglamentaria y el acto se concreta en el nombramiento y la

posesión, por lo cual se encontrara sujeto al régimen jurídico general para los empleados públicos de la rama ejecutiva según la denominación y clase de empleo.

Por su parte, el Decreto Ley 2400 de 1968⁶ determina lo siguiente:

“ARTÍCULO 2. Se entiende por empleo el conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignadas por autoridad competente que deben ser atendidas por una persona natural

Empleado o funcionario es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión del mismo.

Los empleados civiles de la Rama Ejecutiva integran el servicio civil de la República.

Quienes presten al Estado Servicios ocasionales como los peritos; obligatorios, como los jurados de conciencia o de votación; temporales, como los técnicos y obreros contratados por el tiempo de ejecución de un trabajo o una obra son meros auxiliares de la Administración Pública y no se consideran comprendidos en el servicio civil, por no pertenecer a sus cuadros permanentes.

Para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos correspondientes, y en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales funciones.” (Subraya fuera de texto)

En complemento de lo anterior, se considera importante tener cuenta lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015⁷ sobre los tipos de vinculación a la administración pública:

“NORMAS RELATIVAS AL TRABAJADOR OFICIAL

CAPÍTULO 1

ARTÍCULO 2.2.30.1.1 Tipos de vinculación a la administración pública. Los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo.

En todos los casos en que el empleado se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral.”

De acuerdo con la normativa vigente, se establece de manera expresa que quienes se vinculen mediante contrato de trabajo a las empresas industriales y comerciales del Estado tendrán la calidad de trabajadores oficiales. Por su parte, quienes ingresen a través de una relación legal y reglamentaria serán considerados empleados públicos, aplicándoseles en cada caso el régimen correspondiente según su forma de vinculación y con un régimen de derecho público propio.

Ahora bien, en atención al objeto de su consulta, se hace necesario remitirse a la Ley 2466 de 2025⁸ (reforma laboral), para determinar su campo de aplicación en cuanto a la Empresas Industriales y Comerciales del Estado (EICE), relaciones que regula y restricciones, respecto de la cual se efectuará el siguiente análisis:

El artículo 1 de la Ley ibídem establece sobre su campo de aplicación:

“ARTÍCULO 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.”

El artículo 2 modifica el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo y sobre las relaciones que regula señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 2. Relaciones que regula. Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 3. Relaciones que regula. El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial.”

Y el artículo 3 (modificatorio del artículo 4 del C.S.T.) aclara:

“ARTÍCULO 3. Restricción de inaplicabilidad. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 4. Empleados Públicos. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.”

De acuerdo con los artículos transcritos, se observa que la reforma laboral introduce cambios respecto de Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990⁹, Ley 789 de 2002¹⁰ y otras normas laborales de derecho privado, excluyendo de manera expresa de dichas reformas las relaciones individuales del sector público (art. 3), la cuales se regirán por estatutos especiales y leyes que se dicten.

En relación con el Contrato de Aprendizaje, se hace necesario remitirse a la Ley 2466 de 2025¹¹ (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, el cual, sin embargo, continúa teniendo unas características especiales para su ejecución en tanto conserva el elemento formativo como aspecto principal.

En este punto, es pertinente señalar que el Ministerio del Trabajo, mediante la Circular Externa No. 0083 del 18 de julio de 2025 indicó en el artículo 9 que la Ley 2466 de 2025¹² crea una nueva categoría de contrato laboral, que es especial y a término fijo, el cual no genera ni brinda acceso a la categoría de trabajador oficial, que cuenta con normativa especial cuya competencia regulatoria corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Frente al particular, la Ley 789 de 2002¹³ en su artículo 32 adicionado artículo 168 Ley 1450 de 2011¹⁴, establece la obligación de vincular aprendices por las empresas privadas y 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 2015¹⁵ 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)”

De la revisión normativa anterior se encuentra que las empresas privadas y 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 concordancia con lo anterior, se procede a emitir concepto en el siguiente orden de conclusiones considerando la naturaleza especial de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado - EICE, de la siguiente manera:

Las modificaciones al contrato de aprendizaje introducidas por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, al modificar exclusivamente el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, ¿aplican a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado que tienen por regla general, trabajadores oficiales?

De conformidad con la normativa vigente (Ley 789 de 2002 y Decreto 1072 de 2015), 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 consecuencia, las modificaciones al contrato de aprendizaje introducidas por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), si le son aplicables a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, las cuales, a su vez, tienen la obligación de cumplir con la cuota de vinculación de aprendices establecida en la norma.

¿El artículo 30 de la Ley 789 de 2002, fue derogado expresamente por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025?

¿Con la expedición del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 se entiende derogado tácitamente el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, el cual consagra expresamente que el contrato de aprendizaje no constituye vínculo laboral?

El texto del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, dispuso expresamente que se modificaba el artículo 81 del CST sobre el contrato de aprendizaje, por tanto, no derogó de manera directa lo establecido en la disposición anterior o lo dispuesto en artículo 30 de la Ley 789 de 2002, y sobre esta última, se considera que conservaran su vigencia aquellos aspectos que no sean contrarios a los dispuesto en nuevo texto.

Para todos los efectos, se considera que con la entrada en vigencia de la reforma laboral (art. 21), el legislador le otorgó el carácter laboral al contrato de aprendizaje, otorgándole los efectos que se desprenden de dicha modificación y que se encuentran expresamente señalados en el nuevo texto.

Si se llega a la conclusión de que el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 fue derogado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 ¿qué tipo de

prestaciones deben reconocerse al aprendiz vinculado en una Empresa Industrial y Comercial del Estado que tenga por regla general trabajadores oficiales en su planta de cargos y que se rige por la Ley 6 de 1945, ¿Decreto 3135 de 1965, Decreto 1083 de 2015, entre otras?

De acuerdo con lo expuesto, los aprendices que se vinculan en una EICE no adquieren la calidad de trabajadores oficiales, por consiguiente, los aprendices vinculados en la empresa no serán beneficiarios del régimen salarial y prestacional que la EICE tenga acordado con sus trabajadores oficiales.

En consecuencia, las prestaciones a que tendrán derechos serán las señaladas en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, frente a este aspecto en particular, el Ministerio de Trabajo emitió la Circular Externa 083 de 2025¹⁶, en la cual dispone la instrucciones para la implementación del contrato de aprendizaje la cual podrá ser consultado para tales fines.

Ahora bien, en concepto de este Departamento Administrativo, el régimen jurídico aplicable a los empleados públicos y a los trabajadores oficiales es propio y especial de derecho público. Su vinculación se fundamenta, según el caso, en una relación legal y reglamentaria o en un contrato de trabajo, para el desarrollo de actividades encaminadas al cumplimiento de los fines del Estado.

Así las cosas, la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) no resulta aplicable a quienes tienen la calidad empleados públicos o trabajadores oficiales, toda vez que dicha norma modifica disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo que rigen las relaciones laborales del sector privado y ciertas relaciones de derecho colectivo del sector público. Además, conforme al artículo 3 de la misma ley, se excluyen expresamente las relaciones individuales entre la administración y sus servidores públicos, las cuales continúan regidas por los instrumentos antes mencionados.

Finalmente, es importante manifestar que este Departamento Administrativo, junto con el Ministerio del Trabajo y el SENA se encuentra adelantando los estudios jurídicos y técnicos que permitan adelantar la reglamentación pertinente que les permita a las entidades del estado dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en las normas que regulan el contrato de aprendizaje.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, 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 imparte en los términos del 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 Suarez.

Aprobó: Juan Manuel 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”.

3. Disponible en: <https://www.epm.com.co/inversionistas/preguntas-frecuentes/>

“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

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

Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

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 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.

Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190499>

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 03:32:59