



## Decreto 223 de 2026 Ministerio de Trabajo

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO 223 DE 2026

(5 MAR)

Por el cual se subroga el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en particular de las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016 y el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, y

### CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política contempla que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Señalando también que toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones dignas y justas.

Que la Constitución Política, en sus artículos 38, 39, 55 y 56, reconoce a todas las personas que ejercen actividades laborales el derecho fundamental de asociación sindical, la facultad de adelantar negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, salvo en los casos expresamente restringidos por la ley para los servicios públicos esenciales. Estas garantías constitucionales se predicán del conjunto de trabajadores sin distinción del tipo de contrato, naturaleza especial o vigencia de la relación laboral.

Que el artículo 53 de la Constitución Política establece que la capacitación y el adiestramiento constituyen principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo, entre otros.

Que el artículo 54 de la Constitución Política dispone que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. En ese sentido, es deber estatal propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.

Que los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobados y ratificados por Colombia, consagran la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa, afiliarse a ellas y disfrutar de mecanismos de protección frente a actos de injerencia o discriminación antisindical, estableciendo que estos derechos se

aplican a todos los trabajadores sin excluir a quienes se encuentren bajo modalidades formativas o contratos especiales.

Que el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo reconoce garantías de libertad sindical y negociación colectiva para los trabajadores del sector público y establece estándares que, en el ordenamiento interno, contribuyen a precisar el alcance de los derechos colectivos de quienes desempeñan actividades en entidades estatales, sin limitar el ejercicio de estas garantías por razón del tipo de vinculación contractual o formativa.

Que el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación 163 de esa misma organización desarrollan el alcance de la negociación colectiva como instrumento para mejorar las condiciones de trabajo y regular las relaciones laborales, extendiendo su cobertura a todos los trabajadores, incluidos aquellos vinculados mediante relaciones laborales especiales, siempre que tales procesos no contravengan las disposiciones legales que regulan aspectos específicos de su régimen jurídico.

Que, atendiendo el carácter especial del contrato laboral de aprendizaje previsto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, los aprendices se encuentran comprendidos dentro del ámbito de protección de los derechos colectivos constitucionales y de los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, sin perjuicio de las particularidades propias de su finalidad formativa y de las limitaciones expresas previstas en la ley respecto del apoyo de sostenimiento mensual.

Que, conforme con el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas laborales son 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 que permita culminar sus estudios y obtener un título que lo acredite para el desempeño laboral. Asimismo, la norma citada precisa que, por tratarse de una actividad formativa, la práctica laboral no constituye relación de trabajo.

Que el artículo 2 de la Ley 2119 de 2021 adicionó un párrafo al artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, según el cual: "Si las actividades que se desarrollan no están directamente relacionadas con el área de estudio la práctica laboral mutara a relación laboral con sus implicaciones legales."

Que el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de aprendizaje como un contrato laboral especial ya termino fijo, mediante el 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, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Que la citada disposición establece los elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje, entre ellos, la finalidad eminentemente formativa, la subordinación limitada a las actividades propias del aprendizaje, el carácter estrictamente personal de la formación y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento mensual, fijando condiciones diferenciadas para la formación dual y la formación tradicional, así como reglas específicas respecto del monto mínimo del apoyo, de la afiliación al sistema de seguridad social integral y de las garantías asociadas al desarrollo del proceso de aprendizaje.

Que el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 delimita los ámbitos ocupacionales y niveles educativos sobre los cuales puede versar el contrato de aprendizaje, contempla reglas especiales para estudiantes universitarios, reconoce la fase práctica o dual como experiencia laboral certificable y prevé medidas específicas para determinados departamentos del país, razones por las cuales se hace necesaria su reglamentación a fin de precisar las condiciones de aplicación y operatividad de esta modalidad contractual.

Que el Capítulo 2, Título 3, Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, reconoce a la modalidad dual como una opción para que las instituciones de Educación Superior oferten programas de educación superior, teniendo en cuenta que conforme con las dinámicas globales de la educación superior, se requiere una normatividad que reconozca la diversidad de oferta y demanda de programas, de niveles de formación, de modalidades (presencial, a distancia, virtual, dual u otros desarrollos que combinen e integren las anteriores modalidades) y de metodologías.

Que mediante el Capítulo 9 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 se adopta y reglamenta el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad, como un conjunto de normas, políticas, instituciones, actores, procesos, instrumentos y acciones para cualificar a las personas con pertinencia, calidad y oportunidad, mediante programas de Formación para el Trabajo diseñados teniendo como referente los catálogos sectoriales de cualificaciones, siguiendo los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC, conforme con los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC y teniendo como referente obligatorio a la formación dual, denominada como formación dual para esta vía de cualificación.

Que el artículo 2.2.6.9.1.2. del Decreto 1072 de 2015 dispone a la formación dual como un referente obligatorio para el desarrollo de los programas de la vía de cualificación de Subsistema de Formación para el Trabajo.

Que el artículo 2.2.6.9.4.3. del Decreto 1072 de 2015 se refiere a los referentes obligatorios de los programas de formación del Subsistema de Formación para el Trabajo, en cuyo numeral tercero contempla el de "implementar los programas con formación dual y con resultados de aprendizaje en la institución y en el ámbito laboral."

Que, conforme a lo dispuesto por los artículos 2° y 3° de la Ley 119 de 1994, el artículo 2° de la Ley 1064 de 2006, el artículo 81 de la Ley 2294 de 2023, la

sección 6 del Capítulo 2, Título 3, Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015,

y el Capítulo 9 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, las prácticas laborales son parte del proceso formativo y podrán desarrollarse conforme al diseño curricular respectivo, por estudiantes de la formación profesional integral del SENA, los programas de formación laboral de la

educación para el trabajo y desarrollo humano, por programas de posgrado, así como toda la oferta del Subsistema de Formación para el Trabajo.

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 32 de la Ley 789 de 2002, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal están obligadas a la contratación de aprendices, y que el contrato de aprendizaje constituye una categoría laboral especial aplicable a dichas entidades para el cumplimiento de la cuota regulada, sin que su aplicación se entienda excluida en los términos del artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo.

Que el artículo 32 de la Ley 996 de 2005 establece que durante los cuatro (4) meses anteriores a la elección presidencial y hasta la realización de la segunda vuelta, si fuere el caso, se suspenderá cualquier forma de vinculación que afecte la nómina estatal en la Rama Ejecutiva del Poder Público, con excepción de los casos previstos en el inciso segundo del artículo siguiente.

Que la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, modificó el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019 y redefinió integralmente el Sistema Nacional de Cualificaciones como un conjunto articulado de políticas, instrumentos y procesos orientados a alinear la educación y la formación con las necesidades sociales y productivas, promover el reconocimiento de aprendizajes previos, facilitar la movilidad entre vías de cualificación y fortalecer la inserción laboral y el desarrollo productivo del país.

Que la mencionada disposición legal creó y estructuró los principales componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones, incluyendo el Marco Nacional de Cualificaciones, el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias, el Subsistema de Normalización de Competencias, la Plataforma de Información y el esquema de movilidad entre las vías de cualificación, así como el Subsistema de Formación para el Trabajo, cuya inspección y vigilancia corresponde al Ministerio del Trabajo.

Que el documento denominado "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida", conforme al artículo 2 de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, es parte integral del Plan Nacional de Desarrollo, y se incorpora a la mencionada ley como un anexo. En el aparte de seguridad humana y justicia social, refiriéndose al catalizador de expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida, dicta: "Se consolidará el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y sus componentes en el marco de la estrategia de país de formación y reconversión laboral. Los ministerios del Trabajo y de Educación Nacional definirán la institucionalidad del SNC. Los programas de formación para el trabajo serán estructurados con base en el subsistema de normalización de competencias y el Marco Nacional de Cualificaciones. Los componentes del SNC y su relacionamiento con la oferta de la educación posmedia, permitirán acceso a las vías de cualificación, con calidad de las ofertas educativas y formativas y con movilidad hacia el empleo digno. En las estrategias de formación se dará prioridad a las poblaciones más afectadas por el desempleo y la informalidad (mujeres, jóvenes y las personas de la EPC), promoviendo la formación en entornos laborales, prácticas laborales, contrato de aprendizaje y la formación dual. "

Que el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 dicta: "para las estudiantes de educación superior de pregrado y posgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en las consultorios jurídicas, monitorias, contrato laborales, contratos de prestación de servicios, la prestación DEL Servicio Social POET y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado."

Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley 2043 de 2020, las entidades estatales en las que se realicen prácticas laborales deberán establecer mecanismos que prioricen la vinculación de mujeres y personas con discapacidad.

Que el Decreto 616 de 2021, compilado en el Decreto 1072 de 2015, fue reglamentada la equivalencia de experiencia profesional previa de las prácticas laborales para el sector privado, en atención a lo contemplado por las Leyes 2039 y 2043 de 2020.

Que el Decreto 654 de 2021, compilado en el Decreto 1072 de 2015, adopta la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC, como referente para la identificación y uso de ocupaciones del mercado laboral colombiano, a partir de la adaptación realizada por el DANE de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO de la OIT vigente.

Que la Ley 2365 de 2024 adoptó medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, estableciendo que dichas disposiciones se aplican a todas las personas vinculadas al contexto laboral, sin importar la modalidad de contratación, incluidas las y los

pasantes, practicantes y demás figuras de formación laboral. En consecuencia, los empleadores, contratantes y entidades educativas, entre ellas las instituciones de Educación Superior (IES), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), están obligados a expedir, socializar e implementar protocolos de prevención, detección, atención y sanción del acoso sexual, garantizando los derechos de las víctimas, la estabilidad laboral y la no retaliación frente a quienes denuncien; y que, adicionalmente, la norma citada ordena la formulación de un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual y la incorporación de mecanismos de registro, seguimiento y rendición de cuentas respecto de las quejas y sanciones, con el fin de asegurar ambientes laborales y formativos libres de violencia y discriminación.

Que, conforme a lo expuesto en la Sentencia SLÓ76-2021 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, los consorcios y las uniones temporales, pese a no contar con personería jurídica independiente, adquieren

la condición de empleadores frente a las personas vinculadas para la ejecución de los contratos estatales, siendo responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social derivadas de dichas relaciones; circunstancia que justifica su inclusión dentro de los sujetos obligados a la regulación de la cuota mínima de aprendices prevista en la Ley 789 de 2002.

Que la Parte 7 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) como un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), y define un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, aplicables en contextos de estudio, trabajo o en ambos, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes Vías de Cualificación como el instrumento que permite estructurar y clasificar las Cualificaciones.

Que, debido a la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones del artículo 81 de la Ley 2294 de 2023, donde interactúan la vía de cualificación educativa y la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo, resulta necesario organizar en un solo cuerpo normativo las normas que rigen la práctica laboral en programas tradicionales y en programas duales.

Que, ante el establecimiento de la modalidad dual de los programas de educación superior de la vía de cualificación educativa y el referente obligatorio de la formación dual para los programas de la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo, se hace necesario clarificar los mecanismos de contratación de estudiantes para la realización de prácticas laborales.

Que el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 crea una categoría laboral especial para el contrato de aprendizaje, distinta del contrato individual de trabajo, debido a su naturaleza especial y finalidad eminentemente formativa, de modo que dicha relación contractual no genera la condición de servidor público, aun cuando el aprendiz se vincule a una entidad estatal; lo anterior por cuanto no concurren los elementos propios del empleo público establecidos en la Constitución y en la ley, incluida la exigencia de provisión mediante las modalidades de acceso y selección previstas en la Ley 909 de 2004 y en el régimen general de carrera. En concordancia, la vinculación del aprendiz en entidades públicas constituye una modalidad formativa con características laborales especiales, pero no configura el ejercicio de funciones públicas ni otorga la investidura de servidor público, circunstancia que se precisa para garantizar seguridad jurídica.

Que, por lo anterior, la exclusión prevista en los artículos 3 y 4 del Código Sustantivo del Trabajo no resulta aplicable en lo que se refiere al contrato de aprendizaje para las entidades del sector público, por cuanto este no corresponde a una relación de servicio público sino a una modalidad formativa regulada de manera autónoma por el legislador.

Que, en consecuencia, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta están obligadas a cumplir la cuota de aprendices prevista en la Ley 789 de 2002, mientras que las demás entidades públicas solo podrán suscribir contratos de aprendizaje de forma voluntaria.

Que, en armonía con lo dispuesto por el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social, conocerá de los conflictos jurídicos que se originen, directa o indirectamente, del contrato de aprendizaje, el cual es un contrato especial de trabajo a término fijo.

Que actualmente existen múltiples disposiciones normativas, de carácter disperso, que regulan las prácticas laborales y las diferentes modalidades de contratación para su desarrollo.

Que dicha dispersión normativa genera dificultades para la ciudadanía en la comprensión y correcta aplicación de las reglas vigentes, afectando a su vez la garantía efectiva de los derechos involucrados.

Que, por consiguiente, se hace necesario unificar la regulación mediante un cuerpo normativo integral que establezca de manera clara y coherente las reglas aplicables y las garantías exigibles en el marco de las prácticas laborales y las modalidades contractuales aplicables, en

programas tradicionales y los programas con formación dual, dentro de las distintas vías de cualificación, para clarificar su alcance y facilitar su cumplimiento en los escenarios de práctica privados y públicos.

Que el presente decreto fue publicado en la página web del Ministerio del Trabajo y en la plataforma Sistema Unicode Consulta Pública (SUCOP) entre el 17 de septiembre de 2025 y el 3 de octubre de 2025, en aplicación del principio de publicidad que rige las actuaciones administrativas y de conformidad con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y el artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA

ARTÍCULO 1. SUBROGACIÓN. Subróguese el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedara así:

Capítulo III

PRÁCTICAS LABORALES

ARTÍCULO 2.2.6.3.1. OBJETO. El presente capítulo tiene por objeto reglamentar las prácticas laborales y los mecanismos de contratación de estudiantes para la realización de estas.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Capítulo regula, en el sector público y en el sector privado, las relaciones formativas de práctica laboral y los mecanismos de contratación de estudiantes para la realización de prácticas laborales.

PARÁGRAFO 1. Las prácticas en la relación docencia servicio en el área de la salud, continuaran siendo reguladas por el Decreto Ley 2106 de 2019 o la norma que lo modifique o sustituya. Las prácticas laborales del sector salud que no sean asistenciales, podrán adelantarse en el marco de las disposiciones del presente Capítulo.

PARÁGRAFO 2. La judicatura continuara rigiéndose por la normativa vigente que regula esta materia. No obstante, las estudiantes de derecho podrán optar por la vinculación formativa o por el contrato de aprendizaje para desarrollar sus prácticas laborales en consultorios jurídicos o durante la judicatura, cuando ello sea compatible con las disposiciones aplicables.

SECCION 1.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.1. DEFINICIONES. Para efectos del presente Capítulo se adoptan las siguientes definiciones:

Acoso en ambientes escenario de práctica: es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un practicante por parte de cualquier persona con quien comparta escenario formativo en la empresa, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio en su proceso de formación, generar desmotivación en el mismo, o inducir la renuncia a este.

Alternancia: metodología didáctica que combina periodos de tiempo de aprendizaje entre la teoría y la práctica, dentro de las programas en modalidad dual de la educación superior, en las programas del Subsistema de Formación para el Trabajo y la estrategia de formación dual del SENA.

Empresa patrocinadora: entidad privada o entidad estatal que celebra un contrato de aprendizaje.

Entidad estatal: entidades y organismos de las ramas del poder público, órganos autónomos e independientes, organismos de control, las que conforman la organización electoral y el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición (SIVJNRN).

Entidad privada: persona natural o jurídica del derecho privado, que se dedica a actividades con o sin ánimo de lucro.

Escenario de práctica laboral: entidad privada o estatal que, en su calidad de escenario laboral real, recibe al practicante para la realización de

actividades formativas relacionadas con su área de conocimiento en un ambiente laboral real, durante el tiempo determinado por el programa académico o formativo respectivo para el cumplimiento de la práctica laboral. En los programas de modalidad dual de la vía de cualificación educativa y los programas de la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo, los escenarios laborales reales son conformadores.

Fase lectiva del contrato de aprendizaje: aquella en la que el aprendiz permanece en la institución educativa recibiendo la formación teórica y realizando prácticas de laboratorio, previstas en el plan de estudios.

Fase práctica del contrato de aprendizaje: aquella en la que el aprendiz desarrolla actividades de práctica laboral en la empresa patrocinadora, aplicando los conocimientos adquiridos en su proceso formativo.

Formación dual: proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre la empresa y la institución oferente de los programas, siendo co-formadoras en un esquema de alternancia para el desarrollo intercalado de las etapas práctica y lectiva, a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa. Esta se desarrolla como una modalidad en los programas de educación superior de la vía de cualificación educativa, como un referente obligatorio de los programas de la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo, o como la estrategia de formación dual del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

Formación profesional metódica y completa: proceso de enseñanza y aprendizaje de carácter teórico - práctico, que busca el desarrollo competencias, evidenciadas en conocimientos, destrezas y actitudes de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.

Institución educativa: entidad formativa (institución de Educación Superior, institución de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano o el Servicio Nacional de Aprendizaje) a la que se encuentra adscrito y/o matriculado el estudiante que desarrolla la práctica laboral.

Monitor: Persona designada por la institución educativa para realizar la orientación pedagógica del aprendiz en la práctica laboral, ejerciendo de esta manera la supervisión de la actividad formativa. Su función principal consiste en acompañar el proceso de enseñanza-aprendizaje, garantizar la aplicación de los contenidos teóricos o competencias en la práctica y articular el componente académico o formativo con la experiencia en el entorno productivo. En conjunto con el tutor, el monitor guía al estudiante en la construcción de competencias, asegurando que la práctica mantenga su propósito formativo.

Plan de práctica: documento suscrito por el estudiante, el tutor y el monitor al inicio de la práctica laboral guiada y/o autónoma, en el cual se definen los objetivos formativos a alcanzar, los resultados de aprendizaje conforme a las actividades que el estudiante desarrollará en el escenario de práctica, y con supervisión de la actividad.

Plaza de práctica laboral: vacante que contiene el conjunto de actividades que el estudiante realizará para el cumplimiento de la práctica laboral que se encuentra relacionada con su área de estudio, desempeño y tipo de formación.

Práctica formativa: etapa del proceso formativo en la que el estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, educación superior de pregrado y posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA o el Subsistema de Formación para el Trabajo, alcanza resultados de aprendizaje a través de la experiencia propia. Dentro de ella se clasifican las prácticas de laboratorio y las prácticas en situación.

Práctica de laboratorio: práctica formativa realizada dentro de los ambientes de aprendizaje de la institución Educativa, donde el estudiante adelanta por sí mismo una actividad dentro de un ambiente artificial, tales como laboratorios o talleres, con supervisión permanente; por lo tanto, es un ejercicio ficticio que aproxima a la realidad. Dentro de esta clasificación se encuentran las prácticas de observación indirecta y las prácticas de simulación.

Prácticas por observación indirecta: práctica adelantada en un ambiente artificial, en la cual el estudiante no participa en la actividad, sino que se limita a conocer la realidad mediante registros impresos, en video, en imágenes, en grabaciones de audio y video, entre otros.

Prácticas de simulación: práctica de laboratorio que acude a reproducir una situación real en un medio creado para aproximarse a escenarios reales en los espacios del oferente de formación. En estas se otorga un contexto semejante a la realidad, en la cual se realizan ensayos y se aprenden habilidades específicas de campo con supervisión permanente.

Práctica en situación: práctica formativa que se realiza dentro de un entorno laboral real. Dentro de esta clasificación se encuentran la práctica de observación directa y la práctica laboral (guía o autónoma), que puede ser con supervisión permanente o periódica.

Práctica por observación directa: práctica en la que el estudiante observa cómo se desarrolla una labor específica en el lugar de trabajo real, pero no se involucra en la misma.

Práctica laboral guiada: práctica en la que el estudiante realiza una actividad formativa por sí mismo, dentro del ambiente laboral real y con supervisión permanente del tutor.

Práctica laboral autónoma: práctica desarrollada por un estudiante en un ambiente laboral real, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión periódica 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 acreditara para el desempeño laboral.

Practicante: estudiante que desarrolla actividades de práctica formativa, conforme a la normatividad propia de la vía de cualificación en la que se encuentra desarrollando su proceso de aprendizaje.

Tutor: trabajador de la empresa escenario de práctica que, por su experiencia, conocimiento y dominio del oficio o actividad productiva, es designado para guiar y acompañar al aprendiz en su proceso formativo, en coordinación con el monitor, quien liderara los aspectos pedagógicos.

Vinculación formativa: acto jurídico o acto administrativo mediante el cual se regulan las relaciones de práctica laboral de un estudiante en el marco de un proceso formativo que se adelanta en un entorno laboral real. En ellas participan tres sujetos: el estudiante, el escenario de práctica y la institución educativa. Para la regulación de las relaciones de estos sujetos, se deberán celebrar acuerdos de voluntades o expedir un acto administrativo por escrito, en los cuales se especifiquen como mínimo los siguientes aspectos: obligaciones de las tres partes, derechos de las tres partes, duración de la práctica, lugar de desarrollo de la práctica, supervisión de la práctica.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.2. PRÁCTICAS LABORALES. El presente Capítulo regula las relaciones formativas de práctica laboral adelantadas por estudiantes en los siguientes programas: normalista en escuelas normales superiores; educación superior de pregrado y posgrado; educación para el trabajo y desarrollo humano; formación profesional integral del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA o del Subsistema de Formación para el Trabajo. En consecuencia, sus disposiciones aplican tanto al contrato de aprendizaje como a la vinculación formativa.

PARÁGRAFO 1. Las prácticas laborales desarrolladas en programas académicos de educación superior bajo la modalidad dual se regirán por las disposiciones que, para tal efecto, expida el Ministerio de Educación Nacional. Por su parte, las prácticas laborales duales del Subsistema de Formación para el Trabajo estarán sometidas a la regulación del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en la Sección 3 del presente Capítulo en materia de contrato de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2. Las estancias post doctorales no son una práctica laboral, por lo tanto, están excluidas de la aplicación de la regulación contemplada en el presente Capítulo.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.3. ELEMENTOS ESENCIALES. Son elementos esenciales de las prácticas laborales los siguientes:

Carácter formativo: La práctica laboral es una actividad pedagógica adelantada por un estudiante, para desarrollar competencias básicas, transversales y laborales en escenarios de trabajo real, que lo preparan para su desempeño autónomo en el mercado laboral. Por lo tanto, las actividades que este desarrolla deben versar sobre los asuntos establecidos por el programa académico o formativo respectivo y en armonía a las necesidades del escenario de práctica laboral. En los programas de modalidad dual, la empresa es co-formadora conforme al modelo de formación de la vía de cualificación respectiva.

2, Relación tripartita: En las prácticas laborales participan el practicante, el escenario de práctica y la Institución Educativa.

Supervisión: Tanto la Institución Educativa como el escenario de práctica, a través de monitor tutor, deberán realizar acompañamiento y seguimiento periódico o permanente al desarrollo de la práctica laboral.

Vigencia limitada: Las prácticas laborales no pueden superar el tiempo dispuesto para ello en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa y conforme a la modalidad del programa. Con todo y para el caso de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, esta vigencia debe estar acorde con lo dispuesto en la autorización previa que expida el Inspector del Trabajo y Seguridad Social.

Presenciales. Como regla general, las prácticas laborales deberán desarrollarse de manera presencial. No obstante, cuando así lo acuerden expresamente la institución formativa y el escenario de práctica, podrán llevarse a cabo en modalidad híbrida o virtual, siempre que sea compatible con la naturaleza de la actividad y conforme a la regulación existente en la respectiva vía de cualificación en la cual se adelanta la formación. En cualquier caso, al estudiante se le deberá asegurar la afiliación a la seguridad social y el respeto de los derechos que correspondan según la modalidad de contratación definida para el desarrollo de la práctica.

PARÁGRAFO. El horario de la práctica laboral deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución de

Educación disponga.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.4. EDAD MÍNIMO. Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años, en concordancia con lo establecido por el artículo 35 del Código de la infancia y la Adolescencia, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitaran previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local.

PARÁGRAFO 1. En el contrato de aprendizaje, la autorización prevista en este artículo solo será exigible cuando el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años al inicio de la fase práctica.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo regulará el trámite de autorización de prácticas laborales para adolescentes, de conformidad con lo dispuesto en el presente Capítulo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de este decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.5. HORARIO DE PRÁCTICA PARA ADOLESCENTES. Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máxima seis (6) horas diarias, para un total de treinta (30) horas a la semana.

Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo ocho (8) horas diarias, para un total de cuarenta (40) horas a la semana.

PARÁGRAFO 1. La adolescente entre 15 y menos de 18 años en caso de maternidad, conforme lo establecido por el artículo 116 de la Ley 1098 de 2006, tendrá un horario de práctica así: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias, para un total de veinte (20) horas a la semana.

PARÁGRAFO 2. En caso de que la jornada ordinaria o la máxima legal vigente aplicable al escenario de práctica donde los adolescentes realicen su práctica laboral sea inferior a los límites señalados en los numerales del presente artículo, se deberá aplicar el horario de menor duración.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.6. REPORTE DE PLAZAS EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Las entidades privadas y públicas deberán reportar las plazas de práctica laboral disponibles al Sistema de Información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, así como las que hayan sido ocupadas, conforme a los lineamientos establecidos por dicha entidad para el efecto.

PARÁGRAFO 1. Las plazas de práctica laboral en los programas de modalidad dual no requieren publicación previa, debido a que el proceso de selección de los estudiantes se encuentra condicionado a la vigencia de un contrato de prestación de servicios educativos dentro de un programa de educación bajo esta modalidad.

PARÁGRAFO 2. La Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA publicará las plazas que reporten los empresarios para el cumplimiento del contrato de aprendizaje, así como la divulgación y gestión de los perfiles de los aprendices de dicha entidad disponibles para la suscripción de tales contratos. De igual manera, apoyará la articulación entre empresarios y aprendices para garantizar el cumplimiento oportuno y eficiente de la cuota de aprendizaje.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.7. DERECHOS DE AUTOR EN LA PRÁCTICA LABORAL. El estudiante conservará los derechos morales de autor fijados por los literales a) y b) del artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y b) y c) del artículo 11 de la Decisión Andina 351. Los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual, que realice el estudiante en desarrollo de su práctica, corresponden en su totalidad al escenario de práctica.

PARÁGRAFO. En el caso de las vinculaciones formativas que no contemplen el pago de un auxilio de práctica, se deberá garantizar un reconocimiento proporcional a su aporte creativo sobre los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.8. OBLIGACIONES DEL ESTUDIANTE. Corresponde a los estudiantes como practicantes laborales:

Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo de las prácticas laborales.

Presentar al inicio de la actividad formativa, un plan de práctica laboral que debe ser aprobado por el tutor y el monitor.

3. Cumplir con el horario de la práctica laboral asignado para su desarrollo conforme a lo acordado con el tutor, el monitor de práctica y lo dispuesto en los artículos 2.2.6.3.1.4. y 2.2.6.3.1.5. del presente decreto.

Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones acordados para el desarrollo de la práctica laboral, conforme al plan de práctica.

Realizar un uso adecuado de los elementos entregados para el desarrollo de la práctica laboral, mismos que deberá entregar a la fecha de terminación de la actividad formativa.

Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.

Informar a la Institución Educativa y al escenario de práctica, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar el desempeño de sus actividades formativas de práctica. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.

Para los contratos de aprendizaje en fase práctica, las demás que se encuentren contempladas en el Reglamento interno de Trabajo de cada empresa patrocinadora o cualquier otra fuente formal de aplicación obligatoria del Derecho del Trabajo. En el caso de la vinculación formativa, los demás que se contemplen en el reglamento de prácticas adoptado por el escenario de práctica o aquellos que sean pactados por las partes. En ambos casos se deberán considerar los elementos esenciales de las prácticas laborales.

**ARTÍCULO 2.2.6.3.1.9. OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.** Corresponde a las instituciones Educativas, como responsables del proceso formativo de los estudiantes:

Autorizar al estudiante a postularse y desarrollar las actividades correspondientes a la práctica laboral ofertadas por el escenario de práctica.

Designar previo al inicio de la actividad formativa un monitor de práctica.

Cumplir con las obligaciones en materia de Seguridad Social en concordancia con las normas señaladas en los artículos 2.2.6.3.2.9. y 2.2.6.3.3.7. del presente decreto.

Liderar los procesos de formación de tutor y de monitor, para las programas en modalidad dual.

Promover y formalizar la relación con las empresas co-formadoras en las plazas de práctica de la modalidad dual.

Pactar, con la empresa co-formadora y para la formación dual, un modelo de alternancia.

Contar con un protocolo para atención de casos de acoso en ambientes escenario de práctica, destinados a la protección de los estudiantes ante la exposición de este riesgo ocupacional.

Certificar la experiencia profesional previa del estudiante, de conformidad con lo contemplado por la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del presente decreto.

Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.

Informar al escenario de práctica laboral de la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, ya que esta situación conlleva la terminación directa del contrato de aprendizaje o vinculación formativa, dado el carácter formativo que es un elemento esencial de ambos contratos formativos. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.

**PARÁGRAFO.** Los cambios de monitor que se presenten durante el desarrollo de la práctica deben ser notificados al estudiante y al escenario de práctica tan pronto como se produzcan.

**ARTÍCULO 2.2.6.3.1.10. OBLIGACIONES DE LOS ESCENARIOS DE PRÁCTICA LABORAL.** Corresponde a los escenarios de práctica laboral:

Registrar y publicar las plazas de práctica a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, acorde con lo dispuesto en el artículo 2.2.6.3.1.6. del presente decreto.

Proponer y postular, con apoyo de la Institución educativa respectiva, los perfiles para las plazas de práctica en modalidad dual que serán parte de programas en modalidad dual.

Establecer, aplicar y dar a conocer a los estudiantes que se postulen, el proceso de selección para la asignación de plazas de práctica, así como los resultados de este.

Establecer mecanismos o criterios que promuevan la selección de las jóvenes y mujeres en prácticas laborales cuya área de cualificación esté relacionada con la Ciencia, Tecnología, ingeniería y Matemáticas, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 2314 de 2023.

Las entidades estatales escenarios de práctica deberán establecer mecanismos que prioricen la vinculación de mujeres y personas con discapacidad a sus prácticas laborales, de acuerdo con lo dispuesto por el parágrafo 1 del artículo 5 de la Ley 2043 de 2020.

Disponer medidas para garantizar entornos laborales seguros y protectores para no discriminación de las jóvenes y mujeres en las prácticas laborales.

Contar con espacios y suministrar los elementos necesarios para que el practicante adelante su actividad formativa, incluyendo los elementos de protección personal que correspondan según la actividad que desarrollara el estudiante.

Realizar una inducción a los practicantes, en la que se expongan todos los asuntos relativos al funcionamiento del escenario de práctica y de la práctica en si misma. En el contrato de aprendizaje, la empresa patrocinadora entregara al aprendiz una copia del reglamento interno de trabajo.

Designar un tutor de práctica que será encargado de la supervisión y acompañamiento del desarrollo de la práctica laboral.

Cumplir con los procesos de formación de tutor, para los programas en modalidad dual.

Fijar a través del tutor, y en conjunto con el estudiante y el monitor, el plan de práctica laboral. Para los programas en modalidad dual, el plan de práctica debe acordarse con tripartitos y teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado.

Cumplir con sus obligaciones en materia de Seguridad Social, en concordancia con las normas señaladas para las modalidades contractuales dispuestas para el desarrollo de prácticas laborales indicadas en el artículo 2.2.6.3.1.14. del presente decreto.

Asignar actividades y responsabilidades al practicante que deberán tener directa relación con el área de cualificación de su formación y al plan de práctica dispuesto en los términos del presente Capítulo.

Ser co-formadoras en la fase práctica teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado para la formación en modalidad dual.

Pactar, con la institución educativa y para la modalidad dual, un modelo de alternancia para cumplir con el plan de formación del estudiante.

Certificar la realización de la práctica laboral, previo aval o verificación de su cabal cumplimiento, en el marco de lo contemplado por la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

**ARTÍCULO 2.2.6.3.1.11. OBLIGACIONES DE LOS SUPERVISORES DE LA PRÁCTICA.** Con el propósito de asegurar la adecuada ejecución de las prácticas laborales, brindar acompañamiento al estudiante y realizar seguimiento al desarrollo de la actividad formativa, de manera previa al inicio de la práctica laboral, se deberá contar con los siguientes elementos:

Tutor:el escenario de práctica deberá designar un trabajador con conocimiento y experiencia en los asuntos que serán objeto de la actividad formativa, que tendrá como obligaciones:

1.1 Velar por el correcto desarrollo de las actividades en la ejecución de la práctica laboral.

1.2 Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el monitor, el plan de práctica laboral.

1.3 Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica.

1.4 Informar a la institución educativa cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.

1.5 Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna del escenario de práctica.

1.6 Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

1.7 Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad contemplada en el presente Capítulo, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

Monitor:la institución educativa designará a un docente o instructor que tendrá como obligaciones:

2.1 Velar por el correcto desarrollo de las actividades en el desarrollo de la práctica laboral.

2.2 Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el tutor, el plan de práctica laboral.

2.3 Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica.

2.4 Informar al escenario de práctica cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.

2.5 Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

2.6 Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad contemplada en la presente sección, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

2.7 Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna de la institución educativa.

Plan de práctica: el estudiante, el tutor y el monitor deberán suscribir un documento en el que definan los objetivos formativos a alcanzar, conforme a las actividades que el estudiante desarrollara en el escenario de práctica, el monitoreo en su ejecución y los resultados de aprendizaje. El plan de práctica constituye parte integral del contrato de aprendizaje, dada su relevancia para garantizar el cumplimiento de los objetivos formativos.

PARÁGRAFO. En los programas duales, la empresa es co-formadora del estudiante y el tutor deberá contar con capacitación en docencia y didáctica aplicado a la formación dual, conforme a los estándares mínimos de formación de formadores contemplados, según corresponda, en: (i) la vía de cualificación educativa, (ii) la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo o (iii) la estrategia de formación dual del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. Esta capacitación deberá ser ofrecida de manera gratuita por la Institución de Educativa con la que se adelante dicha co-formación del programa dual.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.12. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LAS PRÁCTICAS LABORALES. En el marco de los mandatos de la Ley 2365 de 2024, la empresa escenario de práctica y la institución educativa, deberán dar cumplimiento a los aspectos relativos a prevención y protocolos, atención a víctimas, trámite de quejas, protección laboral y académica, registro y transparencia sobre el acoso sexual en las prácticas laborales.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.13. PRACTICANTES EXTRANJEROS O PRÁCTICAS LABORALES EN EL EXTERIOR. Las prácticas laborales de carácter internacional se sujetarán a las reglas previstas en el presente artículo:

En aplicación del principio de territorialidad de la ley, derivado de la soberanía del Estado, todas las personas que se encuentren dentro del territorio nacional deberán cumplir con la normativa vigente en materia de prácticas laborales. En consecuencia, las estudiantes extranjeras que deseen realizar prácticas laborales en Colombia deberán:

1.1 Contar con una situación migratoria que les permita desarrollar esta actividad formativa dentro del territorio nacional.

1.2 Acreditar contrato de prestación de servicios educativos mediante matrícula activa en una Institución Educativa nacional, que sustente su condición de estudiante. En los casos en que no exista dicha matrícula, deberá celebrarse un convenio entre la Institución Educativa del exterior y la entidad que actúe como escenario de práctica en el país, garantizando el adecuado cumplimiento de los estándares para el desarrollo de la práctica laboral conforme a la normatividad colombiana.

1.3 Cumplir con la regulación aplicable para la formalización de la práctica laboral, ya sea mediante contrato de aprendizaje o vinculación formativa, según corresponda.

Los estudiantes colombianos que se encuentren adelantando prácticas laborales en el exterior, deberán cumplir con la normativa del país donde ejecuten la actividad formativa.

En las prácticas laborales que se adelanten en las Misiones Permanentes, Embajadas y Oficinas Consulares de Colombia acreditadas en el exterior, se aplicarán las disposiciones que para el efecto establezca el Ministerio de Relaciones Exteriores, en armonía con lo contemplado en el presente Capítulo.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.14. MECANISMOS DE CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS LABORALES. Para la realización de prácticas laborales, se podrán celebrar contratos de aprendizaje o de vinculación formativa.

PARÁGRAFO 1. Las empresas, entidades u organizaciones que celebren contratos de aprendizaje en fase práctica o de vinculación formativa con estudiantes extranjeros, deberán reportar la información correspondiente a dichos contratos en el Registro Unico de Trabajadores Extranjeros en

Colombia - RUTEC del Ministerio del Trabajo, en los términos, condiciones y plazas que establezca dicha cartera ministerial, de conformidad con la normativa vigente.

PARÁGRAFO 2. Conforme al artículo 2.2.6.3.3.9. del presente decreto, los estudiantes vinculados mediante contrato de aprendizaje están habilitados para participar en los procesos formativos que adelanten las empresas patrocinadoras a través de sus Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE.

SECCION 2.

VINCULACION FORMATIVA

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.1. VINCULACIÓN FORMATIVA. Acto jurídico o acto administrativo a través del cual se establece una relación de carácter formativo, mediante la cual un estudiante desarrolla una práctica laboral o judicatura, en un escenario de trabajo real y por un tiempo determinado, con el fin de cumplir un requisito de su programa de formación.

PARÁGRAFO. En armonía con lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, la vinculación formativa no constituye relación de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.2. HORARIO DE PRÁCTICA. La duración de la práctica laboral regida por vinculación formativa no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria de la entidad donde esta se realice y, en todo caso, a la máxima legal vigente.

PARÁGRAFO 1. El escenario de práctica deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución Educativa convoque.

PARÁGRAFO 2. Cuando el escenario de práctica establezca turnos para su desarrollo, se dará preferencia a la programación del practicante en jornada diurna. No obstante, podrán realizarse actividades formativas en jornadas nocturnas, dominicales o festivas, siempre que estén destinadas al cumplimiento de los objetivos del programa y respondan a su finalidad formativa.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.3. VINCULACIÓN FORMATIVA EN LAS ENTIDADES ESTATALES REGIDAS POR EL DERECHO PÚBLICO. La vinculación formativa de estudiantes para adelantar prácticas laborales en entidades estatales cuyas actuaciones estén regidas por el derecho público, deberá realizarse mediante acto administrativo expedido con anterioridad al inicio de la actividad formativa con los siguientes elementos como mínimo:

Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del practicante. En caso de que el estudiante sea adolescente entre quince (15) y diecisiete (17) años, se deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo y Seguridad Social conforme lo dicta el presente Decreto en su artículo 2.2.6.3.1.4.

Institución Educativa en la que adelanta sus estudios.

Programa académico o formativo al cual se encuentre adscrito el estudiante.

Actividades que desarrollara el practicante.

Modelo de alternancia con el que se adelantara la actividad formativa, para los programas de formación dual.

Duración prevista de la relación de práctica conforme al programa académico o formativo.

En caso de establecerse auxilio de práctica, así señalarlo expresamente y disponer su fuente de financiamiento y mecanismo de entrega.

Especificación del responsable de la afiliación y cotización al subsistema general de riesgos laborales del estudiante.

Designación del cargo del tutor de práctica. Mediante instrumento posterior se debe precisar la identidad del tutor y monitor designados para realizar la supervisión de la práctica laboral, que deberá ser notificado al estudiante.

Disponer la dependencia encargada de certificar al estudiante los asuntos relacionados con la práctica laboral.

Lugar de ejecución de las actividades prácticas.

PARÁGRAFO 1. Posteriormente a la expedición del acto administrativo de vinculación formativa, el escenario de práctica y el estudiante deberán suscribir un acta donde señalen las fechas de inicio y terminación de la actividad formativa.

PARÁGRAFO 2. La vinculación formativa no confiere la categoría de servidor público.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.4. VINCULACIÓN FORMATIVA EN ENTIDADES PRIVADAS Y ENTIDADES ESTATALES QUE SE RIGEN POR EL DERECHO PRIVADO. Las prácticas laborales por desarrollarse en las entidades privadas y en aquellas entidades estatales cuyas actuaciones se rigen por el derecho privado, se realizarán mediante acuerdos de voluntades de vinculación formativa, que deberán constar por escrito y celebrarse con anterioridad al inicio de la actividad formativa con los siguientes elementos como mínimo:

Razón social de la entidad tutora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de identificación.

Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del practicante. En caso de que el estudiante sea adolescente entre quince (15) y diecisiete (17) menor de edad, se deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.

Institución Educativa en la que adelanta sus estudios.

Programa académico o formativo al cual se encuentre adscrito el estudiante.

Actividades que desarrollara el practicante.

Duración prevista de la relación de práctica conforme al programa académico o formativo, especificando fecha de inicio y fecha de terminación.

Modelo de alternancia con el que se adelantara la actividad formativa, para los programas de formación dual.

En caso de pactarse auxilio de práctica, así señalarlo expresamente y disponer su mecanismo de entrega.

Especificación del responsable de la afiliación y cotización al subsistema general de riesgos laborales del estudiante.

Derechos y obligaciones de la entidad escenario de práctica y el estudiante.

Designación del tutor de práctica. Mediante instrumento posterior se debe precisar la identidad del tutor y monitor designados para realizar la supervisión de la práctica laboral, que deberá ser notificado al estudiante.

Lugar de ejecución de las actividades prácticas.

Fecha de celebración del acuerdo.

Firmas de las partes.

PARÁGRAFO. Teniendo en cuenta el carácter tripartito descrito en el numeral 2 del artículo 2.2.6.3.1.3. del presente decreto, el acto de vinculación formativa al que se refiere este artículo debe ser suscrito por el estudiante, el representante legal del escenario de práctica o su delegado y el representante legal de la Institución Educativa o su delegado.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.5. DURACIÓN. La duración de la vinculación formativa será la que este definida en el programa de formación conforme a su diseño curricular, de acuerdo con el tiempo necesario para cumplir el requisito teórico-practico o practico que le permita al estudiante cumplir con un requisito para culminar sus estudios u obtener un Título que lo acreditará para el desempeño laboral. Esta duración será certificada por la institución de formación del estudiante.

PARÁGRAFO. En caso de ser necesarias, podrán otorgarse prórrogas a la duración inicialmente pactada, pero en ningún caso la vinculación podrá extenderse más allá del tiempo establecido en el programa de formación para la actividad teórico-práctica o únicamente práctica.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.6. CAUSALES DE TERMINACIÓN. La vinculación formativa terminara en los siguientes casos:

Cumplimiento del plaza fijo pactado conforme se dicta en el artículo 2.2.6.3.2.5. del presente decreto.

Perdida de la condición de estudiante derivada de la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa. Es obligación de la Institución Educativa informar al escenario de práctica de esta situación, tan pronto coma ocurra.

Escrito de terminación anticipada de la práctica suscrito conjuntamente por parte del estudiante, tutor y monitor. Este documento deberá justificar expresamente la causal que impide la continuidad del ejercicio.

Aquellas causales establecidas en la reglamentación interna del escenario de práctica o la Institución Educativa, en caso de que aquellas sean dispuestas.

Par liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento escenario de práctica laboral.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario aplicable a las actividades de práctica del estudiante será el establecido en las reglamentos y normatividad de la Institución Educativa a la cual pertenezca.

El reglamento interno de trabajo o Código General Disciplinario no aplica a las estudiantes que celebren vinculación formativa, ya que dichas

vinculaciones no tienen carácter laboral. Sin embargo, los escenarios de práctica dispondrán de un reglamento de prácticas laborales, destinado a establecer reglas para facilitar el ejercicio de la actividad objeto de la vinculación formativa, con el fin de mantener el orden y la disciplina en el escenario de práctica.

**ARTÍCULO 2.2.6.3.2.8. AUXILIO DE PRÁCTICA.** Los practicantes en vinculación formativa, en caso de así pactarlo con su escenario de práctica, podrán recibir un auxilio de práctica mensual, el cual se destina a apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa y en ningún caso constituye salario.

Para los practicantes en programas de modalidad dual, el valor del auxilio de práctica, de pactarse, podrá calcularse conforme al tiempo dedicado a las prácticas laborales en la alternancia.

Parágrafo. Las entidades públicas podrán, de manera progresiva y conforme al principio de sostenibilidad fiscal, incluir dentro de sus gastos de funcionamiento un rubro destinado al reconocimiento de un subsidio mensual de transporte y alimentación para los estudiantes que adelanten prácticas laborales mediante vinculación formativa o a través de las demás modalidades de fase productiva definidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, de conformidad con el artículo 4 de la Ley 2043 de 2020.

**ARTÍCULO 2.2.6.3.2.9. RIESGOS LABORALES DEL PRACTICANTE.** Para la realización de prácticas laborales bajo la modalidad de vinculación formativa, los estudiantes deberán contar con afiliación y cotización a riesgos laborales, en concordancia con lo establecido en la Sección 3 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

**PARÁGRAFO 1.** Las actividades de formación teórica y las prácticas de laboratorio están cubiertas por el seguro colectivo al que se refiere el artículo 100 de la Ley 115 de 1994.

**PARÁGRAFO 2.** En las vinculaciones formativas destinadas al desarrollo de la formación dual, la afiliación y cotización al Sistema General de Riesgos Laborales deberá garantizarse durante toda la alternancia.

**PARÁGRAFO 3.** Las demás causales de afiliación obligatoria a riesgos laborales contempladas en el numeral 4° del literal "a" del artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y reglamentadas por la Sección 3 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, son vinculantes dentro del ámbito de aplicación que se refiere el presente Capítulo.

**ARTÍCULO 2.2.6.3.2.10. INTERRUPCIÓN DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA.** La práctica laboral bajo la modalidad de vinculación formativa se podrá interrumpir en los siguientes casos:

Vacaciones colectivas del escenario de práctica que coincidan con la fase práctica de la vinculación formativa. En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación.

Por incapacidad o licencia de maternidad o paternidad del practicante, ya sea de origen común o laboral.

Fuerza mayor o caso fortuito debidamente soportado y bajo concepto favorable de la interrupción emitido por el escenario de práctica y de la Institución Educativa.

Suspensión de actividades en el escenario de práctica.

**PARÁGRAFO 1.** En los casos contemplados en el presente artículo, la actividad formativa será interrumpida y, en consecuencia, el tiempo no será contabilizado para efectos de su duración. La práctica se reanudará una vez el escenario de práctica retome sus labores o se supere la causal de interrupción, continuando el proceso formativo por el tiempo restante previsto para la fase práctica y la vinculación formativa, en cumplimiento del plan de práctica y conforme al programa de formación, salvo disposición en contrario de la Institución Educativa.

**PARÁGRAFO 2.** Durante la interrupción de la vinculación formativa, el escenario de práctica deberá mantener la afiliación y cotización a seguridad social en riesgos laborales. El pago del auxilio de práctica, cuando haya sido pactado, no procederá durante dichos lapsos.

**ARTÍCULO 2.2.6.3.2.11. EXCLUSIÓN DE CUOTA DE APRENDIZAJE.** La vinculación formativa no es aplicable para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje, en concordancia con lo establecido en el parágrafo 1 del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016.

**ARTÍCULO 2.2.6.3.2.12. SISTEMA DE INFORMACIÓN DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA.** El escenario de práctica deberá informar al Ministerio del Trabajo de la celebración de vinculación formativa, conforme a las disposiciones que para el efecto dicte dicha cartera.

SECCION 3

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.1. DEFINICIÓN. De conformidad con el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 por el programa de formación no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

PARÁGRAFO. Para su regulación, resulta del mismo modo aplicable la normativa de carácter formativo que rige la vía de cualificación en la cual se encuentra adscrito el aprendiz.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Para efectos de la presente sección, el ámbito de aplicación comprende:

Entidades privadas con cuota regulada o voluntaria de aprendices.

Las entidades públicas que, de conformidad con el artículo 32 de la Ley 789 de 2002, están obligadas a la contratación de aprendices y a las demás entidades públicas que de manera voluntaria decidan contratar aprendices, caso en el cual estarán sometidas a lo reglamentado en la presente sección.

PARÁGRAFO 1. Los estudiantes vinculados a las entidades públicas mediante contrato de aprendizaje no adquieren la calidad de servidor público en ninguna de sus categorías.

PARÁGRAFO 2. En lo no regulado expresamente por el presente Capítulo, durante la fase práctica del contrato de aprendizaje se aplicará lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.3. ELEMENTOS ESPECIALES. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el artículo 2.2.6.3.3.9. del presente Decreto. Considerando su finalidad, la duración del contrato será a término fijo determinada conforme se indica en el artículo 2.2.6.3.3.10. del presente decreto y no podrá ser superior a la duración máxima prevista en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.

La subordinación jurídica en el contrato de aprendizaje se entiende referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación. Dicha subordinación comprende la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, las cuales deberán ejercerse con respeto por la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia que resulten vinculantes. La facultad disciplinaria tendrá como finalidad facilitar la formación integral del aprendiz y preservar el orden en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento interno de Trabajo y en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

La formación se recibe a Título estrictamente personal.

El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, de modo que el aprendiz recibirá de la empresa patrocinadora dicho apoyo, según lo previsto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2.2.6.3.3.4. del presente decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.4. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL. 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 fase práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Cuando el aprendiz ostente la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual deberá corresponder, como mínimo, a un (1) salario mínimo legal vigente, con independencia de que la modalidad de formación sea dual o no.

PARÁGRAFO 1. 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.

PARÁGRAFO 2. En todo caso, el ingreso base de cotización a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho ingreso.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.5. FASES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La duración total del contrato de aprendizaje debe dar cumplimiento a dos (2) fases y se establecerá conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.3.3.10. del presente decreto. La empresa patrocinadora y la Institución Educativa podrán definir la duración de la etapa productiva y su alternancia con la etapa lectiva.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso los tiempos máximos fijados para la fase práctica podrán superar los contemplados en el programa de formación, según lo previsto en el artículo antes mencionado.

PARÁGRAFO 2. Ningún contrato de aprendizaje podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva. Todo contrato deberá comprender tanto la fase lectiva como la fase práctica, en coherencia con los diseños curriculares y la estructura formativa del programa correspondiente.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.6. GARANTÍAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Además del apoyo de sostenimiento mencionado en el artículo 2.2.6.3.3.4. del presente decreto, en el contrato de aprendizaje se brindarán, de acuerdo con la fase en que se encuentre, las siguientes garantías:

Fase lectiva: el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa patrocinadora como dependiente.

Fase práctica o durante toda la formación dual: el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, conforme al régimen de trabajadores dependientes del sector privado contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. El aporte a riesgos laborales corresponderá al nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

PARÁGRAFO 1. El empleador tiene la obligación de realizar los aportes parafiscales durante la fase práctica o durante toda la formación dual, y se le aplicará la exoneración de dichos aportes en los términos del artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

PARÁGRAFO 2. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 189 de la Ley 115 de 1994, las empresas patrocinadoras podrán deducir anualmente de su renta gravable hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices, adicionales a los previstos legalmente, en programas de formación profesional previamente aprobados por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

PARÁGRAFO 3. Para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales del contrato de aprendizaje, solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica o toda la formación dual.

PARÁGRAFO 4. Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices, deberán ser efectuados por la empresa patrocinadora.

PARÁGRAFO 5. El auxilio de cesantías de los aprendices podrá ser administrado por el Fondo Nacional del Ahorro.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.7. RIESGOS LABORALES EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Las empresas patrocinadoras deberán afiliar a sus aprendices a una Administradora de Riesgos Laborales durante las fases lectiva y práctica, de acuerdo con la actividad económica principal de la empresa. La cotización será asumida en su totalidad por la empresa, bajo el régimen de trabajadores dependientes, respecto de las actividades que los aprendices deban realizar como requisito para culminar sus estudios, siempre que impliquen un riesgo ocupacional.

Durante la etapa lectiva del contrato de aprendizaje, adelantada por los aprendices en las instalaciones de las instituciones Educativas, estas deberán incluir a aquellos dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual deberán suministrarles:

Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos.

Los elementos de protección personal que requieran.

Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Educativa.

PARÁGRAFO 1. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la Institución Educativa y el aprendiz.

PARÁGRAFO 2. Entiéndase como riesgo ocupacional a la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los estudiantes, de que trata el presente artículo dentro de las instalaciones de la Institución Educativa, capaz de producir una enfermedad o accidente.

PARÁGRAFO 3. El Ministerio del Trabajo regulará lo dispuesto en este artículo dentro de los tres (3) meses posteriores a la expedición del presente decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.8. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL EN FASE LECTIVA. La gestión del reporte con destino a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para accidente de trabajo o enfermedad laboral en fase lectiva del contrato de aprendizaje, se realizará de la siguiente manera:

El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.

La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa de aprendiz y la empresa patrocinadora.

El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz.

Para los efectos del cómputo del índice de Lesiones incapacitantes (ILI), y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las instituciones Educativas están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas, el número y la actividad de los aprendices que sufran accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

PARÁGRAFO 1. Las actividades de formación teórica, distintas de las generadoras de riesgo ocupacional, estarán cubiertas por el seguro colectivo al que se refiere el artículo 100 de la Ley 115 de 1994.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo regulará lo dispuesto en este artículo dentro de los tres (3) meses posteriores a la expedición del presente decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.9. NIVELES DE FORMACIÓN OBJETO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. A través del contrato de aprendizaje se podrá desarrollar formación teórica práctica en los siguientes niveles de cualificación:

Con estudiantes en los programas normalista en Escuelas Normales Superiores, Educación Superior de pregrado y posgrado, Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, Formación Profesional Integral del SENA o del Subsistema de Formación para el Trabajo.

Con estudiantes universitarios será procedente en los casos que el aprendiz curse el semestre de práctica o cumpla con actividades de, al menos, veinticuatro (24) horas semanales en la empresa; y con el desarrollo del pensum de su programa de educación superior. Este contrato se podrá celebrar para cumplir con el requisito de judicatura.

Los estudiantes de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la fase práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.10. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Para la determinación de su duración, se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:

El contrato de aprendizaje tendrá la duración que determine el programa de formación, de conformidad con lo previsto en su diseño curricular y con el tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje esperados y representados en el cumplimiento del componente teórico-práctico o, en su caso, únicamente práctico o de formación dual, con el fin de permitir al estudiante culminar sus estudios u obtener la cualificación correspondiente que lo acredite para el ejercicio laboral.

El contrato de aprendizaje podrá circunscribirse únicamente al otorgamiento de formación de práctica laboral requerida para cumplir con el tiempo determinado por los programas de formación universitarios, tecnológicos y técnicos profesionales. En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas.

Los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos desarrollados bajo el esquema de formación dual podrán suscribirse por un término determinado de hasta tres (3) años. La distribución del tiempo del contrato deberá garantizar, en todo caso, un mínimo del cincuenta por ciento (50%) en fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) en fase práctica. La alternancia entre dichas fases será de libre determinación por mutuo acuerdo entre la Institución Educativa y la Empresa co-formadora, pudiendo establecerse por días, semanas, meses o mediante cualquier otro régimen, siempre que la proporción total del contrato evidencie el carácter dual del programa, de conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta.

PARÁGRAFO 1. La institución educativa deberá certificar, con anterioridad a la firma del contrato, la duración de las fases teórica y práctica del programa de formación. Esta certificación se considerará como un parámetro vinculante para todos los efectos legales, especialmente para la determinación previa y objetiva de la vigencia del contrato de aprendizaje. Dicho parámetro deberá estar en conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta, según el nivel de cualificación correspondiente.

De igual manera, deberá informar de manera inmediata a la empresa patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2. La Institución Educativa deberá informar de manera inmediata a la empresa patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.11. ALTERNANCIA DE TIEMPO ENTRE LA ETAPA LECTIVA Y PRODUCTIVA. La empresa patrocinadora y la Institución Educativa determinarán la alternancia entre la fase lectiva y la fase práctica, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz, los requerimientos de la empresa y lo dispuesto por el artículo 2.2.6.3.3.10. del presente decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.12. FORMACIÓN DUAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Se entiende por formación dual el proceso de cualificación en alternancia que se desarrolla:

En los programas de educación superior con registro calificado en esta modalidad, de conformidad con el artículo 2.5.3.2.2.5. y subsiguientes del Decreto 1075 de 2015 o Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Educación.

En todos los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 2.2.6.9.1.1. y siguientes del presente decreto.

Aquellos que hacen parte de la estrategia de formación dual del SENA.

En este modelo, el programa de formación es diseñado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre la institución de formación y el sector productivo, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa.

Para su implementación, la institución y la empresa o entidad estatal deberán establecer un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje académicos y empresariales. Dicho esquema deberá ser integralmente planeado, desarrollado y evaluado de forma conjunta, conforme al programa de formación acordado y en atención a los requerimientos de la empresa.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.13. EXCLUSIÓN O REGLAS ESPECIALES PARA REGULACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES. Por mandato legal, están excluidos de la cuota de aprendices:

Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica este 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, por disposición del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.

La industria de la construcción, dado que dicha obligación que se ve sustituida por el aporte que realizan para el Fondo Nacional de Formación Profesional de la industria de la Construcción, según lo establecido en el artículo 6° del Decreto 2375 de 1974 y el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta exoneración no es de carácter absoluto, dependiendo de la naturaleza de la actividad económica que desarrolla la empresa y de las funciones que desempeñan sus trabajadores. Entiéndase por empleadores dedicados a la actividad de la construcción, quienes ocasional o permanentemente, por su cuenta o la de un tercero erigen o levantan estructuras inmuebles tales como: casas o edificios, vías de comunicación, oleoductos, gasoductos, canalización, alcantarillado, acueducto, pavimentos, obras de desecación, riego y embalses, instalaciones eléctricas y mecánicas y demás construcciones civiles.

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.

Las empresas que se acojan al Régimen de insolvencia Empresarial dispuesto en la Ley 1116 de 2006, y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, y mientras subsista esta situación, continúan exentas de contratar aprendices.

PARÁGRAFO 1. En las empresas de servicios temporales solo se tendrán en cuenta el número de trabajadores de planta, esto es, aquellos que se dedican al suministro temporal de personal. Los trabajadores en misión, por no desarrollar la actividad económica propia de la empresa de servicios temporales, no se tienen en cuenta para determinar la cuota de aprendices.

PARÁGRAFO 2. Los programas de técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices obligatoria para las empresas de vigilancia y seguridad privada y las Cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada, de conformidad con el parágrafo del artículo 11 de la Ley 1920 de 2018.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.14. FORMA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.

Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.

Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.

Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.

Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.

Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.

Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. Se deberá reflejar expresamente en su texto la duración certificada previamente por la Institución Educativa. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.

Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.

Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.

La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.

Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

Causales de terminación de la relación de aprendizaje.

Fecha de suscripción del contrato.

Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

PARÁGRAFO. El contrato de aprendizaje se extiende en las ejemplares destinados a la empresa patrocinadora y al aprendiz. También se remitirá copia a la Institución Educativa.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.15. CONCURRENCIA DE CONTRATOS. Aunque el contrato de aprendizaje se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros de naturaleza diferente, no pierde su naturaleza y, por tanto, le son aplicables las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.16. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un estudiante no puede celebrar más de un contrato de aprendizaje con una o más empresas patrocinadoras al mismo tiempo, ya que el mismo tiene como finalidad desarrollar formación teórica práctica dentro de un programa de formación específico.

PARÁGRAFO 1. Una persona que hubiese celebrado un contrato de trabajo previamente podrá celebrar contrato especial de aprendizaje con la misma empresa, respetando la limitación del artículo 2.2.6.3.3.18. del presente decreto.

PARÁGRAFO 2. En aplicación de la restricción dispuesta por el artículo 128 de la Constitución Política, ningún servidor público podrá celebrar contratos de aprendizaje simultáneos con dicha condición.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.17. ACUERDO DE VOLUNTADES PARA LA TRANSFERENCIA DE APRENDICES DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA). A través de acuerdos de voluntades celebrados por escrito y suscritos por el aprendiz, la empresa patrocinadora y la empresa receptora, previa autorización del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), una empresa patrocinadora que cuente con cuota obligatoria o voluntaria de aprendices, podrá autorizar que los estudiantes vinculados mediante contrato de aprendizaje realicen sus prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de sus instalaciones propias, y que correspondan a las de la empresa receptora. En todo caso, la empresa patrocinadora conservará la responsabilidad del pago y del cumplimiento de todas las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje. La empresa

receptora deberá brindar al aprendiz las condiciones necesarias para adelantar su formación metódica y completa, así como los elementos de protección personal correspondientes al diseño curricular.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.18. LIMITACIÓN A LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, salvo que se trate de un nuevo contrato de aprendizaje en ejercicio de la cadena de formación dispuesta en el artículo 2.2.6.3.3.19. del presente decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.19. CADENA DE FORMACIÓN. Es posible permitir la suscripción de un segundo contrato de aprendizaje, previo concepto de la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje. Para ello, se deberán acreditar los siguientes requisitos:

Que los programas de formación o programas académicos correspondan a la misma área de cualificación.

Que se trate de un nivel superior al cursado anteriormente.

Haberse titulado en el programa objeto del anterior contrato de aprendizaje.

Haber cumplido las obligaciones propias de su condición de aprendiz.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso se podrán celebrar más de un total de dos contratos de aprendizaje por estudiante, en aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2. En caso de liquidación o cierre definitivo de la empresa patrocinadora, que cause la terminación anticipada del contrato de aprendizaje, se podrá hacer uso de la cadena de formación contemplada en este artículo, para permitir la culminación del programa del estudiante.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.20. RÉGIMENES DISCIPLINARIOS. La facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para tal efecto, el Reglamento interno de Trabajo podrá establecer las disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral, en consideración de lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.3. del presente decreto.

Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA, para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por esta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

De manera complementaria, el aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación, representado en la matrícula activa de un contrato de prestación de servicios educativos, por lo cual, el régimen disciplinario en el ámbito académico se regirá por los procedimientos establecidos por dicha institución.

PARÁGRAFO. A los aprendices contratados en las entidades estatales no les aplica el régimen disciplinario de los servidores públicos.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.21. REPORTE DE AVANCE DE LA FORMACIÓN. En la fase lectiva, la Institución Educativa deberá informar mensualmente a la empresa patrocinadora del avance del proceso de formación del aprendiz.

PARÁGRAFO. Será obligatorio que la Institución Educativa informe a la empresa patrocinadora de la finalización del contrato de prestación de servicios educativos en cualquier momento de ejecución del contrato de aprendizaje, tanto en fase lectiva como práctica.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.22. Libertad sindical en el contrato de aprendizaje. Durante la fase práctica del contrato de aprendizaje o durante toda la formación dual, los aprendices gozan de los derechos colectivos reconocidos por la Constitución Política, el bloque de constitucionalidad laboral y el Código Sustantivo del Trabajo, particularmente los relativos a la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.

En consecuencia, podrán ejercer su derecho de asociación sindical, tanto en su dimensión positiva como negativa, participar en procesos de negociación colectiva y en la huelga, en los términos previstos por la legislación vigente.

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser objeto de regulación mediante convenios o contratos colectivos, ni a través de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.23. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. En la fase práctica o durante toda la formación dual, al contrato de aprendizaje aplican las garantías propias de la estabilidad laboral reforzada en todas sus especies conforme lo disponen el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.24. INCLUSIÓN DE APRENDICES EN EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. En virtud de lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, los aprendices en fase práctica se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y bragaños colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que:

Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plaza fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como representantes, de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

PARÁGRAFO. Lo dispuesto en este artículo no implica modificación del carácter especial del contrato de aprendizaje, sino la aplicación armónica de las normas sustantivas laborales que, de manera general, rigen en el ámbito de la fase práctica.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.25. PRÁCTICAS Y/O PROGRAMAS QUE NO CONSTITUYEN CONTRATOS DE APRENDIZAJE. No constituyen contratos de aprendizaje:

La vinculación formativa, en concordancia con lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016.

La relación docencia servicio y el servicio social obligatorio de las áreas de la salud.

El servicio social obligatorio, realizado por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.

Voluntariados.

Monitorias.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.26. PERIODO DE PRUEBA. El contrato de aprendizaje no tendrá periodo de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.27. SUSPENSIÓN ESPECIAL. Para garantizar el cumplimiento de la finalidad esencial del contrato de aprendizaje, además de las causales establecidas en el artículo 51 de Código Sustantivo del Trabajo, en la fase práctica este podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:

Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado.

En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación. La práctica se reanuda una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.

La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un periodo de un (1) mes calendario. Ante esta situación, el contrato se reanuda una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.28. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN. Durante el periodo de las suspensiones especiales contempladas en el artículo anterior, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas, en fase lectiva o práctica, y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente, aquellas que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social.

Los periodos de suspensión podrán descontarse por la empresa al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado

del contrato, ya que, una vez desaparecida la causal de suspensión, se reactivará el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto.

PARÁGRAFO 1. La suspensión del contrato de aprendizaje no afecta el cumplimiento de la cuota regulada de aprendices. En consecuencia, al no haberse terminado el contrato, este no podrá ser reemplazado por otro y se considerará vigente para efectos del cumplimiento de la cuota regulada. La empresa patrocinadora tampoco podrá monetizar dicha cuota.

PARÁGRAFO 2. Durante la suspensión, la cotización al sistema de riesgos laborales solo podrá interrumpirse si la causa de la suspensión no está relacionada con el aseguramiento en dicho sistema. En ningún caso podrá verse afectado el aprendiz en el acceso a las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de los riesgos laborales.

PARÁGRAFO 3. La suspensión del contrato de aprendizaje deberá reportarse en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.29. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

Por muerte del aprendiz.

Por mutuo consentimiento, exento de vicios.

Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.

Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.

Por sentencia ejecutoriada.

Por expiración del plaza fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3.3.10. del presente decreto.

Por decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.30. del presente decreto.

PARÁGRAFO 1. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento. La empresa patrocinadora cuenta con un tiempo de veinte (20) días hábiles vencidos para reemplazar al aprendiz.

PARÁGRAFO 2. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plaza fijo previamente pactado no requiere preaviso, en tanto su duración esta objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizara la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.30. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje: Trabajo, y se reglamentan las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje"

Por parte de la empresa patrocinadora:

1.1 Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

1.2 Pono regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

1.3 incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 2.2.6.3.3.20. del presente Decreto.

1.4 La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

Por parte del aprendiz:

2.1 Las indicadas en el literal "b" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. Cualquier procedimiento relacionado con la terminación a que se refiere el presente artículo, deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.31. INCUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE POR PARTE DEL APRENDIZ. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, la institución educativa o la empresa patrocinadora, no gestionaran una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.32. TERMINACIÓN UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA. Para la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje, en cualquiera de sus fases, serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en particular lo previsto en su artículo 64, referente a la indemnización a cargo del empleador cuando se configure la terminación unilateral sin justa causa debidamente comprobada.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.33. CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. A efectos de precisar el alcance de las obligaciones empresariales en materia de inclusión laboral de los aprendices en situación de discapacidad, se determina lo siguiente:

Los aprendices no integran la base de trabajadores de carácter permanente de la empresa, para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad, prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dando cumplimiento a lo descrito por el parágrafo del artículo 31 de la Ley 361 de 1997, la cuota de aprendices se reducirá en un 50% si las personas contratadas tienen una discapacidad comprobada no inferior al 25%.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.34. REPORTE DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE. Los contratos de aprendizaje, tanto obligatorios como voluntarios, seguirán siendo reportados al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a través de las regionales de esa entidad y del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.35. REGULACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002. En tal sentido, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del empleador, la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal de la empresa, verificara y determinara, según el caso, la cuota correspondiente.

Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que les asiste a las empresas patrocinadoras de vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínimo obligatoria.

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA también podrá realizar la fijación de la cuota de aprendizaje de oficio, con información que repose de bases de datos a las que tenga acceso la entidad, garantizando el debido proceso de la actuación administrativa contemplada en la presente sección.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínimo de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar por escrito tal circunstancia a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa.

El empleador podrá presentar la información en la variación del número de empleados en los siguientes periodos: julio y enero o marzo y septiembre, así:

El empleador que remita la información en los meses de julio y enero, deberá hacerlo adjuntando el reporte de la planta de trabajadores de la siguiente manera:

1.1 Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de julio, reportara la planta de trabajadores de enero a junio del año en curso.

1.2 Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de enero reportara la planta de trabajadores de julio a diciembre del año inmediatamente anterior.

El empleador que remita la información en los meses de marzo y septiembre, deberá hacerlo adjuntando el reporte de la planta de trabajadores de la siguiente manera:

2.1 Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de marzo reportara la planta de trabajadores de septiembre a diciembre del año

inmediatamente anterior y de enero a febrero del año en curso.

2.2 Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de septiembre reportará la planta de trabajadores de marzo a agosto del mismo año.

PARÁGRAFO 1. El empleador, a través del representante legal o su apoderado, remitirá la información únicamente en las oportunidades señaladas en los numerales 1 o 2 del presente artículo, para lo cual deberá informar por escrito al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa.

En caso de que el empleador se encuentre en situación de insolvencia en los términos de la Ley 1116 de 2006, podrá reportar la información en cualquier mes.

PARÁGRAFO 2. Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquel, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la Ley 789 de 2002. Esta distribución también deberá ser informada en las condiciones y plazos previstos en los incisos cuarto y quinto del presente artículo.

PARÁGRAFO 3. Los consorcios y uniones temporales son objeto de regulación de la cuota de aprendizaje, considerando su condición de empleadores en el marco de las relaciones jurídicas derivadas de los contratos que celebren con el estado.

PARÁGRAFO 4. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este artículo utilizando la información registrada en la Planilla integrada de Liquidación de Aportes - PILA, y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la entidad para tal efecto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.36. CONTRATOS DE APRENDIZAJE VOLUNTARIOS. Los empleadores sujetos a contratar aprendices conforme al artículo 32 de la Ley 789 de 2002, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, siempre que: (i) no se haya reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres (3) meses anteriores a la fecha de la solicitud; y (ii) no se reduzca la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje.

Cumplidas las anteriores condiciones, los contratos de aprendizaje voluntarios se podrán aumentar en la siguiente proporción:

Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa.

La empresa que decida incrementar el número de aprendices debe informarlo a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA donde funcione su domicilio principal, precisando el número de aprendices que requiere y su especialidad.

Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa y las obligaciones y derechos de los aprendices a que se refiere este artículo, son las mismas de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

PARÁGRAFO. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este artículo utilizando la información registrada en la Planilla integrada de Liquidación de Aportes - PILA, y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la entidad para tal efecto. La verificación del incumplimiento relacionada con la planta de empleados o los contratos de aprendizaje por parte de la empresa, dará lugar a la culminación del beneficio por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, sin perjuicio del cumplimiento de la cuota de aprendices a la que este obligada. Con posterioridad, dicha entidad podrá determinar la viabilidad de reanudar el beneficio.

ARTÍCULO 2.2.6.3.37. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, esta podrá optar por su monetización total o parcial, para lo cual, deberá informar su decisión a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo. De lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices, de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.

En los eventos en que el empleador determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal donde funcione la empresa dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota.

Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente conforme a la regulación de la cuota, estará obligado a informar por escrito a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal de la empresa con un (1) mes de antelación a la contratación de estos.

Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, el patrocinador decide monetizar la cuota mínimo determinada, deberá informar a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje.

En el evento de que el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización.

PARÁGRAFO. En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.38. Pago de la monetización de la cuota de aprendizaje. La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. Los recursos de la monetización se destinarán así:

En un veinticinco por ciento (25%) específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos.

En un veinticinco por ciento (25%) para ampliar la cobertura de la educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo dirigida a los jóvenes rurales, a través del fortalecimiento de la presencia territorial del SENA en los municipios. Para tal efecto, el SENA podrá celebrar convenios con instituciones educativas rurales, entes territoriales y organizaciones comunitarias, que permitan llevar programas técnicos y tecnológicos directamente a los territorios, evitando el desplazamiento de los jóvenes hacia centros urbanos.

El cincuenta por ciento (50%) restante para desarrollar los propósitos legales y reglamentarios del Fonda Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.39. INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE POR FALTA DE CONTRATACIÓN O DEL PAGO DE SU MONETIZACIÓN. Se considera que hay incumplimiento de la cuota de aprendizaje, cuando el empleador obligado a contratar aprendices no ha suscrito los respectivos contratos o no ha pagado la monetización dentro del término establecido.

Cuando el empleador incumpla con la contratación de aprendices conforme a la cuota mínimo regulada, este deberá dar cumplimiento a la obligación principal pagando el valor que corresponda al número de días durante los cuales no cumplió con la contratación de aprendices, correspondiente a la suma de uno punto seis (1.6) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada aprendiz incumplido, liquidados mensualmente o por fracción de mes, con la correspondiente indexación hasta la fecha del pago, junta con los correspondientes intereses moratorios diarios, conforme a la tasa máxima prevista por la Superintendencia Financiera o quien haga sus veces, los cuales deberán liquidarse hasta la fecha en que se realice el pago correspondiente. Adicionalmente, el empleador deberá pagar la multa por incumplimiento de la obligación de contratar aprendices.

PARÁGRAFO. En caso de incumplimiento parcial o total en el pago de la monetización, el empleador estará obligado a cancelar, por concepto de obligación principal, el valor correspondiente a la monetización no realizada oportunamente, junta con los intereses moratorios diarios liquidados a la tasa máxima autorizada por la Superintendencia Financiera, calculados hasta la fecha en que se efectuó el pago. Adicionalmente, deberá asumir la multa establecida por el incumplimiento.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.40. RECONOCIMIENTO O AUTORIZACIÓN DE CURSOS Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA reconocerá los cursos y programas de formación y capacitación de los establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidas por el Estado y autorizará a las empresas que los impartan directamente, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 3 y 4 del artículo 37, el artículo 38 de la Ley 789 de 2002 y cumplan con los parámetros establecidos por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Las empresas patrocinadoras y las entidades de formación que soliciten la autorización o el reconocimiento de sus programas de formación y capacitación deberán encontrarse a paz y salvo por todo concepto con el Sistema General de Seguridad Social y aportes parafiscales.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.41. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA INSERCIÓN LABORAL. El Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, diseñarán y ejecutarán directamente o a través de terceros programas dirigidos a la formación y capacitación de población desempleada, grupos vulnerables o poblaciones especiales, conforme a las políticas del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.42. FINANCIACIÓN. Los programas de formación y capacitación para inserción laboral serán financiados con el 25% de los recursos que recibe el Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), conforme al numeral 2 del artículo 11 y al numeral 2 del artículo 12 de la Ley 21 de 1982, en los términos del artículo 12 de la Ley 789 de 2002.

También podrán ser financiados con los recursos obtenidos a través de convenios de cooperación nacional e internacional de organismos de naturaleza pública o privada, orientados específicamente a estos programas; los que destinen la Nación, los departamentos o los municipios, para estos programas y los recursos provenientes del Fonda de Protección Social creado en el artículo 1° de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.43. GESTIÓN LABORAL. El Ministerio del Trabajo establecerá las políticas y directrices de los programas de formación y capacitación para la inserción laboral descritos en el artículo 12 de la Ley 789 de 2002, así como para el acceso y priorización a los mismos de la población desempleada.

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA regulará las condiciones, criterios y requisitos para el diseño y formulación de los programas de formación y capacitación para la inserción laboral, así como para el acceso y priorización de la población desempleada a los mismos, conforme a las políticas del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.44. REGISTRO. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA estará obligado a mantener actualizado el registro de aprendices, de las empresas patrocinadoras obligadas a establecer la relación de aprendizaje y el control al cumplimiento de la cuota de aprendizaje determinada a las mismas, en cualquiera de sus modalidades.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.45. PROCEDIMIENTO. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA determinará los procedimientos y diseñará la metodología e instrumentos para la operativización de lo dispuesto en el presente Capítulo. El Ministerio del Trabajo dispondrá de facultad reglamentaria residual para regular el contrato de aprendizaje, de conformidad con el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y conforme se dispone en el presente Capítulo.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.46. VIGILANCIA Y CONTROL. El Ministerio del Trabajo ejercerá la inspección, vigilancia y control del contrato de aprendizaje.

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA realizará la vigilancia y el control del cumplimiento de la cuota de aprendices de cada empresa patrocinadora. En consecuencia, las empresas patrocinadoras estarán obligadas a informar a la regional de dicha entidad donde tenga el domicilio principal la empresa, el número de aprendices que les corresponde, así como la suscripción de los contratos o la monetización parcial o total de la cuota en los términos indicados en este Capítulo.

PARÁGRAFO. La información del patrocinador será reportada en los formatos que para tal efecto establezca el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.47. EMPLEADORES OBLIGADOS A VINCULAR APRENDICES. Se encuentran obligados a vincular aprendices 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 del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno nacional.

PARÁGRAFO. Los contratos de aprendizaje regulados por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo no tienen la naturaleza de contratos estatales, ni implican provisión de cargos o modificación de la nómina.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.48. CUOTA DE APRENDICES. PARA efectos de la determinación de la cuota de aprendices, entiéndase por trabajador toda persona natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago del salario.

La determinación de la cuota de aprendices se efectuará con base en el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que, de acuerdo con el listado que publica el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, requieran de capacitación.

Los trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que no estén contemplados en el listado que publica el Servicio Nacional de Aprendizaje, - SENA, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices del respectivo empleador.

El número de trabajadores y la relación de oficios u ocupaciones que desempeñan, deberán ser presentados por el empleador en el momento de establecer el número mínimo obligatorio de aprendices ante la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal del empleador.

PARÁGRAFO 1. Cuando la variación en el número de trabajadores de un empleador llegare a incidir en la determinación de la cuota mínimo obligatoria de aprendices, será fijada con base en el promedio de trabajadores del semestre anterior al de la fecha de asignación de la cuota de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en las términos previstos en el artículo 2.2.6.3.3.35. del presente decreto.

PARÁGRAFO 2. Para la determinación de la cuota de aprendices, no serán contabilizados los contratos de aprendizaje.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.49. LISTADO DE OFICIOS Y OCUPACIONES. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA publican el listado de oficios y ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje. Este listado será actualizado por lo menos una vez al año y será aprobado por el Consejo Directivo Nacional de dicha entidad.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.50. CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR EL EMPLEADOR. Cuando la formación de uno o varios aprendices comprendidos dentro de la cuota obligatoria sea impartida por el empleador directamente o a través de un tercero diferente al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, el empleador podrá solicitar el reembolso económico del costo de la formación en proporción de los aprendices capacitados de esta manera, cuyo monto será definido por dicha entidad tomando en consideración los costos equivalentes en las que incurre en cursos de formación similares.

En ningún caso el monto reembolsable al aria por empresa podrá superar el 50% del valor de las aportes parafiscales que le corresponda realizar a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.51. CRITERIOS PARA EL LISTADO DE OFICIOS Y OCUPACIONES. El listado de oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, será elaborado por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Ocupaciones u oficios relacionados directamente con la actividad productiva de la empresa y que correspondan al manejo administrativo, operativo, comercial o financiero del giro ordinario de sus actividades;

Ocupaciones u oficios calificados o semi calificados cuyo desempeño requiera formación metódica y completa;

Ocupaciones u oficios que para su desempeño requieran el desarrollo de competencias mediante estrategias teórico-prácticas de formación;

Ocupaciones u oficios que exijan para su desempeño, dominios conceptuales de naturaleza técnica o tecnológica;

Ocupaciones u oficios que exijan para su desempeño idóneo y productivo, el cumplimiento de estándares o competencias normalizadas y requeridas por el media laboral regional, nacional o internacional;

Ocupaciones u oficios cuyo desempeño requiera de fundamentación, comprensión, desarrollo y gestión de procesos, procedimientos o tareas complejas para su realización con idoneidad, calidad, seguridad y competitividad;

Ocupaciones u oficios que correspondan a la estructura de la empresa, para las cuales exista oferta educativa de formación y/o capacitación directa o relacionada, ofrecida por entidades de capacitación superior, formal y no formal y cuyos programas permitan cualificar o calificar el talento humano requerido para su desempeño.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.52. EMPRESAS DONDE SE LABORA MENOS DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL. Para determinar la cuota de aprendices en empresas en las que sus trabajadores tengan una jornada ordinaria de trabajo menor a la máxima legal vigente, se deberán sumar las horas laboradas por los trabajadores con dicha jornada y dividir las por el número de horas correspondientes a la jornada máxima legal diaria vigente. El resultado de dicha operación corresponderá al número de trabajadores sobre el cual se determinará la cuota mínimo de aprendices.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.53. APOYO DE SOSTENIMIENTO PARA DETERMINADOS APRENDICES. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA otorgara apoyo de sostenimiento a sus aprendices pertenecientes a los estratos 1 y 2, durante las fases lectiva y práctica, siempre y cuando no hayan suscrito contrato de aprendizaje y formulen su plan de negocios, el cual debe ser coherente con su programa de estudios.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.54. SEGUROS. Los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA que sean beneficiarios del apoyo de sostenimiento previsto en el artículo 41 de la Ley 789 de 2002, deberán estar amparados mediante un seguro con cobertura nacional, durante las fases lectiva y/o productiva del programa de formación, de acuerdo con el calendario académico de la entidad, que incluya:

Muerte accidental incluyendo homicidio.

incapacidad total y permanente.

Beneficios por desmembración.

Gastos médicos, quirúrgicos, hospitalarios y de atención ambulatoria por cualquier causa accidental, incluyendo medicamentos, asistencia farmacéutica, material de osteosíntesis, prótesis, órtesis y demás elementos necesarios para la fisioterapia y rehabilitación integral del paciente.

Gastos de traslado.

Gastos funerarios.

El monto del seguro al igual que su distribución, serán definidos por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Las actividades de prevención y promoción se efectuarán conforme a la normatividad establecida por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA en el área de salud para el bienestar de los aprendices.

#### SECCION 4

#### DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 2.2.6.3.4.1. ELEMENTOS DE SEGURIDAD Y VESTUARIO PARA PRÁCTICAS DE LABORATORIO. Las instituciones educativas deberán brindar los elementos de seguridad y vestuario para que los estudiantes realicen sus prácticas de laboratorio. Estos elementos tienen como finalidad brindar protección a los estudiantes, contra los riesgos en la fuente, en el medio y en la persona.

Los elementos de protección personal y vestuario que se suministren a los alumnos deben cumplir con los requisitos exigidos en la normatividad vigente, tales como:

Ofrecer adecuada protección contra el riesgo particular para el cual fue diseñado.

Ser adecuadamente confortable cuando lo usa el trabajador.

Adaptarse cómodamente sin interferir en los movimientos naturales del usuario.

Ofrecer garantía de durabilidad.

Poderse desinfectar y limpiar fácilmente.

PARÁGRAFO 1. Los elementos de seguridad industrial y vestuario se determinarán de acuerdo con el programa de formación que el alumno o alumna este cursando, los cuales se encuentran definidos en la estructura de cualificación y/o la norma de competencia laboral y especificados en la planeación metodológica del módulo de formación, en el desafío curricular de los programas o en las listas que para el efecto adopte la institución educativa. La cantidad y el periodo de entrega se determinarán con base en la duración del programa de formación.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA. El presente decreto rige a partir de su publicación y subroga el Capítulo 3 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Trabajo.

#### PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 5 días del mes de Marzo de 2026

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ

---

*Fecha y hora de creación: 2026-05-08 02:42:49*