



Función Pública

Concepto 436481 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20256000436481

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000436481

Fecha: 03/09/2025 04:28:17 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: CAMPO DE APLICACIÓN DE POLÍTICAS. Implementación del contrato de aprendizaje en las entidades públicas de la rama ejecutiva. Radicado No.: 20259000506802 del 30 de julio de 2025.

"Por medio de la presente me permito solicitar de su valiosa colaboración, con el fin de solicitar asesoría respecto a los cambios normativos según la ley 2466 de 2025, si aplican para el sector público, cual sería la modalidad de contratación para un aprendiz, que beneficios le debemos de brindar y salario a devengar.(sic)

Teniendo en cuenta que la administración Municipal de Pajarito, quiere vincular a un universitario que requiere realizar sus prácticas con el fin de graduarse como profesional y la Universidad donde estudia nos solicita la forma de vinculación que va a tener el practicante ya que esta norma actual rige a partir del 25 de Julio de 2025."(sic)

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

Por consiguiente, las manifestaciones dadas mediante conceptos tienen la finalidad de dar orientación general de las normas de administración de personal en el sector público en el marco del alcance que determina el artículo 28 de la Ley 1437 de 2012²; es decir, no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución y no comprometen a la entidad pública.

En relación con el Contrato de Aprendizaje, se hace necesario remitirse a la Ley 2466 de 2025³ (reforma laboral), que modificó su regulación de la siguiente manera:

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

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

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;

b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;

c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por otra parte, frente a la naturaleza jurídica de la práctica laboral la Ley 1780 de 2016⁷, dispone:

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

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

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

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

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

Dentro de las denominadas prácticas, aún vigentes por cuenta del Decreto 1072 de 2015⁸, en su artículo 2.2.6.3.7., que recogió el contenido normativo del Artículo 7 del Decreto 933 de 2003⁹, se encuentran la siguiente:

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

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

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

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

Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio del Trabajo.

(Decreto número 933 de 2003, artículo 7)”

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

Sobre el particular, el Ministerio de Educación mediante concepto del 29 de septiembre de 2025¹⁰, señala:

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

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

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

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

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

Sobre el tema ahora revisado, resulta necesario acudir a un antecedente conceptual indicado por el Consejo de Estado¹¹, en el cual señaló lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

En concordancia con lo anterior, se procederá emitir concepto en el siguiente orden de conclusiones:

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

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

En caso de que las entidades públicas decidan vincular aprendices bajo la modalidad prevista en la Ley 2466 de 2025 – que también incluye estudiante universitarios –, deberán asumir el pago del apoyo de sostenimiento mensual y demás prestaciones propias de la nueva naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, en los términos definidos en la reforma laboral y de acuerdo con las directrices impartidas por el Ministerio del Trabajo y otros instrumentos normativos que se dicten.

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

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

Por otra parte, las disposiciones contenidas en la reforma laboral no modificaron ni sustituyeron las demás formas de realización de prácticas laborales vigentes en sistema jurídico establecidas en la ley 1780 de 2016 y el art. 2.2.6.3.7 Decreto 1072 de 2015. En consecuencia, las

entidades podrán acudir a estas figuras para continuar con estos procesos de formación a fin que no se afecten a los estudiantes en su derecho a recibir la capacitación correspondiente.

En consecuencia, para determinar el tipo de vinculación a realizar a un estudiante universitario a una entidad pública, podrá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 21 de la ley 2466 de 2025 (reforma laboral), que establece que el contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiante universitarios, siempre y cuando cumpla con actividades de 24 horas semanales y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Ahora bien, en caso que se requiera determinar el tipo de práctica a realizar por un estudiante universitario, modalidad de aprendizaje (teórico o practica), instrumentos documentales e intensidad horaria, se considera que se deberá acudir al Ministerio de Educación Nacional para que emita un pronunciamiento sobre el particular, por cuanto involucra un aspecto esencial del ámbito académico en un caso particular.

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

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

JUAN MANUEL REYES ÁLVAREZ

Director Jurídico

Proyectó: Carlos Rodríguez Saumeth.

Revisó: Harold Israel Herreño Suárez

Aprobó: Juan Manuel Reyes Álvarez

11602

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:30:34