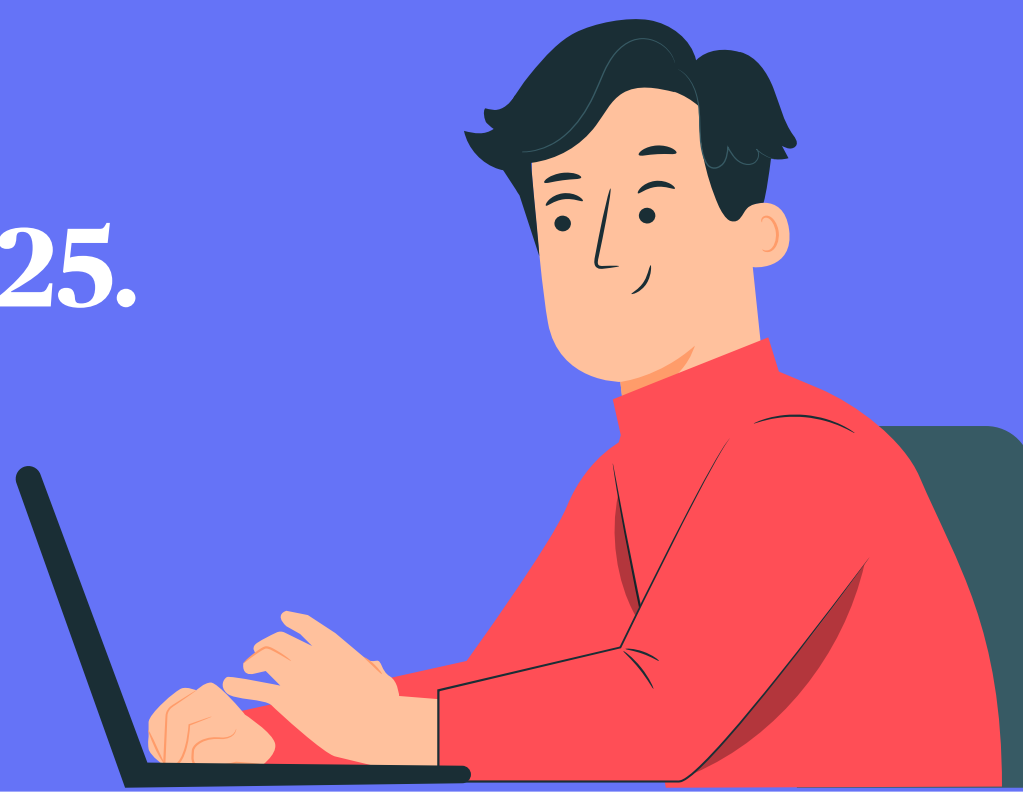


# Circular Externa 083 de 2025.

## Objetivo general:

Facilitar la implementación del artículo 21 de la ley 2466 de 2025 (reforma laboral) sobre el contrato de aprendizaje.



## ¿A quién le aplica esta circular?

Aplica a empresas y empleadores del sector privado, administradora colombiana de pensiones (colpensiones), administradoras privadas de fondos de pensiones (afp), operadores de información pila, SENA, cajas de compensación familiar.

## ¿Qué tipo de contrato es el contrato 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, y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual.

## ¿Cuál es la duración máxima del contrato de aprendizaje?

Se puede celebrar por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años.

## ¿Cuánto recibirá el aprendiz como pago del apoyo de sostenimiento?

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

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

**Importante:** 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.



## ¿Cómo es el cubrimiento del aprendiz por el sistema de seguridad social?



Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto en salud y riesgos laborales, pagado al 100% por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará cubierto por salud, pensión y riesgos laborales, pagado al 100% por la empresa como dependiente. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

Frente a los aportes y la planilla PILA, desde el 1 de agosto de 2025, se debían reportar los aportes conforme a los nuevos tipos de cotizante y planilla, sugerimos revisar la Circular Externa 083 de 2025.

## ¿Qué otros derechos tendrán los aprendices?

Durante la etapa práctica o formación dual, el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos del contrato laboral (dotación, auxilio de transporte, prima de servicios, cesantías, interés a las cesantías, vacaciones y subsidio familiar).

## ¿Debo certificar como empresa la etapa practica del aprendiz?

Si, el tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificada por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

## ¿Desde cuando entró a regir este cambio en los contratos de

A partir del 25 de junio de 2025, ten en cuenta que:

- Los contratos de aprendizaje que estaban vigentes el 25 de junio de 2025 y en adelante, comienzan a regirse por la reforma laboral, pero solo en lo que suceda a partir de esa fecha.
- Los contratos de aprendizaje firmados desde el 25 de junio de 2025 en adelante se rigen en su totalidad por la Ley 2466 de 2025.

## ¿Pueden los menores de 15 años celebrar contrato de aprendizaje?

No, ningún aprendiz menor de 15 años podrá celebrar contratos de aprendizaje, y los adolescentes entre 15 y 17 años deberán contar con autorización del inspector de trabajo.

## ¿Qué otros cambios introdujo la reforma laboral a los aprendices?

- Los aprendices tienen derecho de asociación sindical, huelga y negociación colectiva.
- Los aprendices en etapa práctica se consideran incluidos, para efectos normativos, en asuntos como la cuota de empleo para personas con discapacidad, la participación en el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral.

## Bibliografía:

Téngase en cuenta la Circular Externa 083 de 2025 y la Ley 2466 de 2025, con el fin de orientar como empresa las acciones a desarrollar y cumplir con la normatividad legal vigente.