



## REFORMA LABORAL: NUEVOS COSTOS EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

La reforma laboral fue presentada como una iniciativa orientada a ampliar derechos y fortalecer la protección de los aprendices del SENA. No obstante, más allá del discurso político, sus efectos prácticos han generado un aumento sustancial en los costos empresariales asociados a la vinculación de practicantes, tanto en la fase lectiva como en la fase práctica o el segundo año de la modalidad dual.

Antes de la reforma, el contrato de aprendizaje en la fase lectiva implicaba para el empleador el pago de un apoyo de sostenimiento equivalente al 50% del SMLMV, además del aporte correspondiente al sistema de salud. Tras su entrada en vigencia, este apoyo ascendió al 75% del SMLMV, incorporando adicionalmente la obligación de afiliar al aprendiz al sistema de riesgos laborales. En términos cuantitativos, esto representa un incremento del 46%, equivalente a \$406.011 m/cte sobre el valor total del contrato para esta fase.

Una situación similar se evidencia en la fase práctica. Previo a la reforma, el aprendiz recibía un apoyo de sostenimiento del 75% del SMLMV, acompañado únicamente de la afiliación a salud. Con el nuevo marco normativo, el empleador debe reconocer el 100% del SMLMV, afiliación integral al sistema de seguridad social, incluyendo pensión, salud y riesgos laborales, y el pago de todas las prestaciones sociales, auxilios y derechos laborales propios de un trabajador ordinario. Este cambio produjo un incremento cercano al 95%, equivalente a \$1.186.645 m/cte, entre el costo previo y posterior a la reforma.

VALORES ANTES DE LA REFORMA

Fase Lectiva			Fase Práctica	
Apoyo Sostenimiento	50% SMLMV	\$711.750	75% SMLMV	\$1.067.625,00
Auxilio de Cesantía	N/A	\$0	N/A	0
Intereses a la Cesantía	N/A	\$0	N/A	0
Prima de Servicios	N/A	\$0	N/A	0
Auxilio Transporte	N/A	\$0	N/A	0
Vacaciones	N/A	\$0	N/A	0
Prestaciones extra legale	N/A	\$0	N/A	0
Aporte Salud	12.5% a cargo de la empresa	\$177.938	12.5% a cargo de la empresa	\$177.937,50
Aporte Pensión	N/A	\$0	N/A	0
Aporte Riesgos Laborales	N/A	\$0	0,522 a cargo de la empresa (depende de riesgo)	\$7.430,67
Caja de Compensación	N/A	\$0	N/A	0
<b>TOTAL</b>		<b>\$889.688</b>	<b>TOTAL</b>	<b>\$1.252.993,17</b>



VALORES DESPUÉS DE REFORMA

Fase Lectiva			Fase Práctica	
Apoyo Sostenimiento	75% SMLMV	\$1.067.625	100% SMLMV	\$1.423.500
Auxilio de Cesantía	N/A	\$0	8,33%	\$135.238
Intereses a la Cesantía	N/A	\$0	1%	\$16.235
Prima de Servicios	N/A	\$0	8,33%	\$135.238
Auxilio Transporte	N/A	\$0		\$200.000
Vacaciones	N/A	\$0	4,17%	\$59.360
Prestaciones extra legale	N/A	\$0	Depende	\$0
Aporte Salud	12.5% a cargo de la empresa	\$177.938	12.5%	\$177.938
Aporte Pensión	N/A	\$0	16%	\$227.760
Aporte Riesgos Laborales	0,522 a cargo de la empresa (depende de riesgo)	\$7.431	0,522 a cargo de la empresa (depende de riesgo)	\$7.431
Caja de Compensación	4%	\$ 42.705,00	4%	\$ 56.940,00
<b>TOTAL</b>		<b>\$1.295.698</b>	<b>TOTAL</b>	<b>\$2.439.638</b>
<b>Valor de Variación</b>		<b>\$406.011</b>	<b>\$1.186.645</b>	
<b>% Variación</b>		<b>46%</b>	<b>95%</b>	
<b>Aporte salud trabajador</b>	4%	<b>\$42.705</b>	4%	<b>\$56.940</b>
<b>Aporte pensión trabajado</b>	4%	<b>\$42.705</b>	4%	<b>\$56.940</b>

Teniendo en cuenta lo anterior, el contrato de aprendizaje ha perdido su naturaleza económica diferenciada, pues dejó de representar un mecanismo flexible y de bajo costo para las empresas. Actualmente, el valor del apoyo de sostenimiento y las cargas prestacionales asociadas lo equiparan, en la práctica, a una relación laboral ordinaria, lo que incrementa el impacto financiero para las compañías, especialmente para aquellas obligadas legalmente a vincular aprendices.

A este escenario se suma que la monetización de la cuota de aprendices es de 1.5 SMLMV. Este valor resulta equivalente al salario que debería pagarse a un aprendiz en fase práctica o en el segundo año de la modalidad dual, pero con la ventaja de que, al optar por la monetización, el empleador no asume los riesgos propios de la contratación de personal, tales como la eventual afiliación a pactos o convenciones colectivas o el surgimiento de fueros de estabilidad reforzada.



En consecuencia, el contrato de aprendizaje en su fase práctica y en el segundo año de la modalidad dual ha perdido la ventaja competitiva que históricamente lo diferenciaba frente a dos alternativas: la contratación de profesionales recién egresados y la monetización de la cuota de aprendices. Las tres opciones terminan situándose hoy bajo un mismo nivel de impacto económico, con la desventaja de que al aprendiz no se le puede exigir el mismo rendimiento, disponibilidad ni alcance de responsabilidades que a un trabajador ordinario, y aun así se configuran riesgos jurídicos propios de una relación laboral.

**Por: Santiago Otero Quintero**

[sotero@scolalegal.com](mailto:sotero@scolalegal.com)

2 de diciembre 2025