

Barranquilla, junio 18 de 2025

## BOLETÍN DE PRENSA CONTRATO DE APRENDIZAJE PASÓ A SER CONTRATO LABORAL

El Observatorio Nacional de la MiPyme, en representación de las micro, pequeñas y medianas empresas del país, manifiesta su preocupación por los impactos que tendrá la Reforma Laboral aprobada en cuarto debate por la Plenaria del Senado el 17 de junio de 2025, especialmente en los aspectos que afectan la sostenibilidad y formalización del tejido empresarial del segmento que representamos. A continuación, destacamos algunos de los aspectos críticos:

### 1. Desnaturalización del Contrato de Aprendizaje

El día 17 de junio del presente año fue aprobado el artículo 23, que convierte el contrato de aprendizaje en un contrato laboral especial. Esta decisión genera implicaciones para las pequeñas y medianas empresas del país, al modificar sustancialmente las condiciones económicas de vinculación de los aprendices.

Actualmente, el costo que asume una empresa por **un aprendiz en etapa lectiva** corresponde al 50% de un salario mínimo legal vigente, equivalente a \$711.750. Con la entrada en vigencia del nuevo marco normativo, este valor se incrementa al 75% del salario mínimo, es decir, \$1'067.625 mensuales.

A este monto se suman nuevas obligaciones derivadas de la afiliación del aprendiz al sistema de riesgos laborales como trabajador dependiente, responsabilidad que recaerá plenamente sobre la empresa. Esto implica un aporte adicional del 12% sobre el salario para salud (\$170.820) y del 0,522% para riesgos laborales (\$5.573). En consecuencia, el valor total ascendería a \$1'245.876 mensuales, lo que representa un aumento del 75% en la estructura de costos para las empresas, a lo que hoy actualmente se está asumiendo.

Concepto	50% SMLV en 2025 (Actual)	75% SMLV en 2025 (Art. 23)
Apoyo	\$711.750	\$1.067.625
Salud	-	\$170.820
ARL	-	\$7.431
<b>Total costos</b>	<b>\$711.750</b>	<b>\$1.245.876</b>

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, en la **fase práctica** del contrato de aprendizaje, el aprendiz recibía un apoyo económico equivalente al 75% del salario mínimo. Con la aprobación del artículo, los aprendices recibirán un salario mínimo legal vigente y, además, deberán ser afiliados como trabajadores dependientes al sistema de seguridad social integral, incluyendo pensión, salud y riesgos laborales, y tendrán derecho al

reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales, auxilios y demás beneficios propios de un contrato laboral.

Este nuevo esquema representa un incremento del 105% en los costos para las empresas, pues este pasaría de \$1'067.625 mensuales a \$2'189.326, afectando significativamente su capacidad de vincular aprendices bajo condiciones sostenibles.

CONCEPTO	75% de SMLV en 2025 (Actual)	1 SMLV en 2025 (Art. 23)
Salario	\$1.067.625	\$1.423.500
Subsidio de transporte	-	\$200.000
Vacaciones	-	\$59.787
Prima legal	-	\$134.751
Cesantías	-	\$134.751
Intereses de cesantías	-	\$1.348
Pensión	-	\$170.820
Caja de compensación	-	\$56.940
ARL	-	\$7.431
<b>Total costos</b>	<b>\$1.067.625</b>	<b>\$2.189.326*</b>

Fuente: Elaboración propia.

\*Este valor no incluye salud, puesto que la Ley 1607 exonera del pago de aportes parafiscales a las personas jurídicas frente a los empleados cuyo salario no supere diez salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Por otro lado, la cuota de monetización también fue modificada, estableciéndose un incremento del 50%, al pasar de \$1.423.500 a \$2.135.250 por cada contrato de aprendizaje no suscrito. Adicionalmente, se eliminó la disposición que eximía a las empresas de esta obligación cuando pudieran demostrar que, habiendo solicitado aprendices al SENA, la entidad no los había asignado.

Adicionalmente, la decisión del Senado de otorgarle carácter laboral al contrato de aprendizaje representa una desnaturalización de su esencia formativa, alineándolo más con relaciones de subordinación y producción que con procesos pedagógicos. Aunque la medida busca garantizar mayores derechos al aprendiz, este cambio podría distorsionar su propósito original, limitar su alcance en la formación técnica y tecnológica, y generar efectos contraproducentes en su implementación, especialmente en las MiPymes.

Cabe recordar que la Corte Constitucional y el Consejo de Estado han reiterado, en sentencias como la C-038 de 2004 y la C-1037 de 2004, que el contrato de aprendizaje no tiene naturaleza laboral, precisamente para preservar su función educativa. Por lo que transformarlo en un contrato laboral podría incluso ser

inconstitucional.

## 2. Aumento de los costos laborales no salariales

En nuestro estudio de 2015 sobre los Costos No Salariales en Colombia, se evidenció con claridad el efecto que estas cargas adicionales tienen sobre el empleo y la informalidad en el país.

Los resultados del análisis mostraron que un incremento de tan solo un punto porcentual (1%) en los costos no salariales puede generar un aumento del 0,1% en la tasa de desempleo y una reducción del 0,4% en el nivel de formalidad laboral. Estos hallazgos demuestran que cualquier aumento en las cargas parafiscales o económicas que recaen sobre las empresas, podría tener efectos negativos y significativos en la generación de empleo formal, afectando particularmente a las pequeñas y medianas empresas, que son las más sensibles a variaciones en su estructura de costos.

## 3. Desconocimiento del principio de progresividad y gradualidad para las MiPymes

La reforma avanza sin un enfoque diferencial claro que reconozca las capacidades limitadas de las MiPymes frente a las grandes empresas. Reiteramos que los cambios estructurales en la legislación laboral deben tener en cuenta el principio de progresividad y establecer regímenes especiales o fases de implementación diferenciadas, como lo reconoce la misma Constitución Política.

## 4. Llamado a la Conciliación Legislativa

Solicitamos a las instancias legislativas que participarán en la conciliación del texto, incluir ajustes que mitiguen el impacto de la reforma en el empleo formal generado por las MiPymes. Asimismo, reiteramos la necesidad de establecer programas reales de acompañamiento, asistencia técnica sin costo alguno y alivios financieros y tributarios que permitan transitar hacia un nuevo modelo laboral sin destruir empleos ni empresas.

Cordialmente,



ROSMERY QUINTERO CASTRO  
Presidente Observatorio Nacional de la MiPyme y Directora Ejecutiva ACOPI Atlántico