

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO

DE 2025

Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA 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 de 1991 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 el artículo 53 de la Constitución Política de 1991 dispone los principios mínimos fundamentales del derecho laboral, señalando entre ellos la capacitación y el adiestramiento.

Que el artículo 54 constitucional dispone que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, debiendo propiciar el Estado la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.

Que el artículo 209 de la Constitución Política indica la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, siendo un deber de las autoridades coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Que los artículos 13, 15, 16 y 17 de la Ley 1780 de 2016 refieren a la naturaleza, definición y elementos reglamentarios de la práctica laboral, condiciones mínimas de estas y su reporte en el servicio público de empleo, respectivamente.

Continuación del Decreto: *“Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”*

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 para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral. Y 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, señalando que *“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.”*

Que mediante el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 se modificó el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, y que la nueva disposición normativa le confiere el carácter laboral al contrato de aprendizaje, otorgándole, no obstante, un carácter especial con condiciones específicas para su ejecución, en las cuales el componente formativo conserva un papel fundamental y que hacen necesaria su reglamentación.

Que, conforme a lo anterior, el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo dicta: *“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:

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

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien 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 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

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."

Que el Estatuto de la Formación Profesional Integral del Servicio Nacional de Aprendizaje, consagrado en el Acuerdo 08 de marzo de 1997, dicta en su numeral 1.4., las características de la Formación Profesional Integral, y dicta como una de estas: "Aprendizaje teórico-práctico: La formación profesional es de carácter teórico-práctico, se deriva y a su vez se dirige al trabajo productivo. Sus procesos sintetizan la teoría y la práctica, tanto en el aula como en las situaciones reales de trabajo; conducen a la manipulación racional de herramientas, máquinas, equipos y de objetos tecnológicos a partir de una comprensión de las tecnologías incorporadas en ellos, de manera que el saber científico, tecnológico, técnico y sociocultural, constituye la base para el dominio operacional y procedimental de una ocupación determinada."

Y más adelante, el mismo Estatuto menciona, al detallar el alcance de la formación profesional y el servicio público educativo: "El SENA capacita a la persona para el trabajo productivo, tanto en el plano de lo racional como de lo operativo, de tal manera que logre las competencias propias de la práctica laboral y productiva." Finalmente, vale la pena referir la sección 3.4.3., relativa a la estrategia teórico-práctica de la formación profesional, insiste: "La estrategia pedagógica teórico-práctica de la formación profesional, tiene como objetivo reflexionar sobre la práctica laboral y desde ésta hacia la teoría, permitiendo comprender, asimilar y aplicar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes."

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 conforme al artículo 2.6.2.3 y subsiguientes del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, relativos a la reglamentación de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, se

Continuación del Decreto: *“Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”*

consagra como uno de los objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano es: *“1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.”*

Que el artículo 2.6.4.1. del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, se refiere a los programas de formación, y dicta: *“Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrán ofrecer programas de formación laboral y de formación académica. Los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.”*

Que conforme al artículo 2.5.3.2.6.2. y subsiguientes del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, los programas de posgrado deben definir sus objetivos propios, en coherencia con las modalidades (presencial, a distancia, virtual, dual u otros desarrollos que combinen e integren las anteriores modalidades), con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional. En ese sentido, es una facultad de los oferentes de los programas de educación superior de posgrado, disponer de la realización de prácticas laborales en programas tradicionales en modalidades presencial, a distancia, virtual, y también lo pueden hacer en la modalidad dual, o incluso pueden adelantarlos mediante otros desarrollos que combinen e integren las modalidades mencionadas.

Que mediante el Capítulo 9 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 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.

Continuación del Decreto: *“Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”*

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, como se explica previamente, además de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas laborales podrán desarrollarse 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, conforme a la Ley 119 de 1994, la Ley 1064 de 2006, la sección 6 del Capítulo 2, Título 3, Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, el artículo 81 de la Ley 2294 de 2023 y el Capítulo 9 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y demás normatividad concordante.

Que las prácticas laborales son una actividad formativa realizada en un ambiente de trabajo real, lo que implica la exposición del estudiante a factores de riesgo propios de una actividad laboral.

Que mediante la Resolución 3546 de 2018 de este Ministerio se regularon las prácticas laborales en los sectores privado y público, para los programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado.

Que en atención a la ampliación de los niveles y tipos de formación objeto de la regulación de prácticas laborales, conforme a su definición, las actividades formativas que adelantan y la actualización del marco normativo aplicable, se modificó parcialmente la Resolución 3546 de 2018 del Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución 623 de 2020.

Que mediante la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, en el artículo 81 se modifica el Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC y se establece:

“ARTÍCULO 81. Modifíquese el artículo 194 de la Ley 1955 del 2019, el cual quedará así:

Artículo 194. Sistema Nacional de Cualificaciones. Créese e impleméntese el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país.

Las vías de cualificación del SNC estarán en consonancia con la reglamentación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). Estas son: la educativa, el subsistema de la formación para el trabajo y el reconocimiento

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”

de aprendizajes previos (RAP) con sus respectivos sistemas y subsistemas aseguramiento y garantía de calidad.

Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC), el Subsistema de Normalización de Competencias (SSNC), la Plataforma de Información del SNC y el Esquema de Movilidad entre las vías de cualificación.

Se crea el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), para clasificar y estructurar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación.

Se crea el esquema de movilidad entre las vías de cualificación del SNC, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo, empresarial y social, así como el aprendizaje a lo largo de la vida.

Se crea el Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT), el cual se estructura en diversos niveles de complejidad de acuerdo con las necesidades del sector productivo. Los oferentes de los programas del Subsistema de la Formación para el Trabajo son: el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (IETDH) y las Instituciones de Educación Superior (IES) que cumplan los requisitos y mecanismos que para tal fin se establezcan. El Ministerio del Trabajo ejercerá la inspección y vigilancia del Subsistema de Formación para el trabajo y, para el efecto, reglamentará las condiciones de su funcionamiento, cuya implementación deberá estar sujeta a las disponibilidades presupuestales, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo.

Parágrafo. La formación profesional integral del SENA, regida por la Ley 119 de 1994 y las normas reglamentarias continuará con sus programas y podrá ser reconocida en los programas del Subsistema de Formación para el 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

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”

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 conforme a las Leyes 2039 y 2043 de 2020, se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y en su artículo 2° se contempla que las prácticas laborales, entre otras causales, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

Que el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 dicta: “*para los estudiantes de educación superior de pregrado y posgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integra/ 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 los consultorios jurídicas, monitorias, contrato laborales, contratos de prestación de servicios, la prestación del Servicio Social PDET 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 reglamenta la equivalencia de experiencia profesional previa para el sector privado, en atención a lo contemplado por las Leyes 2039 y 2043 de 2020.

Que el Decreto 654 de 2021 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; que, 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 ordena la formulación de un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual y la incorporación de mecanismos de registro, seguimiento y rendición

Continuación del Decreto: *“Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”*

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 SL676-2021 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 a través de la Parte 7 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), como un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y se define como el instrumento que permite estructurar y clasificar las Cualificaciones en 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. El Marco Nacional de Cualificaciones de Colombia, por sus características, es inclusivo, no abarcativo y flexible.

Que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada el 5 de junio de 2023 en su 111ª reunión, adoptó el 16 de junio de 2023, la Recomendación 208 sobre los aprendizajes de calidad, 2023. En dicha recomendación, la Conferencia insta a los Estados Miembros a incorporar y promover los aprendizajes de calidad en las políticas pertinentes de educación, formación profesional, aprendizaje permanente y empleo, a establecer un marco que regule los aprendizajes de calidad, así como marcos o sistemas de cualificaciones que faciliten el reconocimiento de las competencias adquiridas mediante los aprendizajes, y también a establecer estándares ocupacionales o generales para los aprendizajes de calidad, según proceda, mediante la adopción de medidas, entre otras cosas en lo que respecta a: la edad mínima de admisión, la seguridad y salud en el trabajo, las responsabilidades de los aprendices, los empleadores, las instituciones de educación y de formación, y los intermediarios, y la supervisión de los aprendices por personal cualificado y la naturaleza de esta supervisión, la duración mínima y máxima prevista del aprendizaje, entre otros.

Que, en aplicación del principio de publicidad que rige las actuaciones administrativas y de conformidad con el numeral 9° del artículo 2° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en el proceso de producción normativa relativo al presente acto administrativo se publicó su texto para comentarios del público en general entre el XX y el XX de septiembre de 2025.

Que el Ministerio del Trabajo, en colaboración con el programa EuroSocial+ de la Unión Europea, cuenta con la Estrategia Nacional de Fomento para la

Continuación del Decreto: *“Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”*

participación de las empresas en la Formación Dual y, conforme a esta, se recomienda impulsar la definición de las características de implementación de la formación dual, atendiendo el objetivo estratégico 01, relativo a: “Definir las características para la implementación de la formación dual en el marco de la vinculación formativa y el contrato de aprendizaje, buscando una armonización entre las modalidades contractuales existentes aplicadas al nuevo modelo formativo”; así como el objetivo estratégico 02, que contempla “Homogeneizar la terminología utilizada para la definición de la formación en alternancia en centros de trabajo y centros educativos o formativos en el marco de la regulación de los entornos laborales en cualquier nivel formativo”.

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, 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, debiendo regirse por lo dispuesto en la sección correspondiente del presente Decreto.

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 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, en consecuencia, 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, para lo cual resulta idóneo el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Trabajo, en tanto que se trata de un instrumento diseñado precisamente para compilar, simplificar y armonizar la normativa vigente.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

Que por todo lo descrito, es necesario precisar la normativa aplicable a 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 la producción normativa es un instrumento esencial para la implementación de políticas públicas, en tanto permite materializar las decisiones del Estado mediante reglas claras y aplicables.

Que la simplificación, compilación y racionalización del ordenamiento jurídico constituyen una política pública orientada a fortalecer la seguridad jurídica y a garantizar mayor eficiencia en la aplicación del sistema legal, siendo expresión legítima de la facultad reglamentaria del Gobierno.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA

ARTÍCULO 1°. OBJETO. Subróguese el Capítulo 3° del Título 6° de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

“CAPÍTULO 3°. 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 las relaciones formativas de práctica laboral en el sector público y privado y los mecanismos de contratación de estudiantes para la realización de prácticas laborales en el sector privado y público.

PARÁGRAFO 1. Las prácticas en la relación docencia servicio en el área de la salud, continuarán siendo reguladas por el Decreto Ley 2106 de 2019 o la norma que lo modifique o sustituya.

SECCIÓN 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 un tutor, monitor, un superior jerárquico inmediato o mediato, un trabajador de la empresa escenario de práctica o cualquier otra 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

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

Contrato de aprendizaje: contrato laboral especial y a término fijo, sujeto tanto a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo como a la normativa de carácter formativo que lo regula. Mediante este contrato, una persona natural desarrolla un proceso de formación teórico-práctica en una entidad autorizada, en tanto una empresa patrocinadora asume la obligación de proveer los medios necesarios para garantizar una formación profesional metódica y completa en un oficio, ocupación o profesión. Esta relación integra de manera concurrente los componentes laboral y formativo: de una parte, el aprendiz desarrolla actividades propias del giro ordinario de la empresa, y de otra, recibe un apoyo de sostenimiento mensual destinado a asegurar la continuidad y eficacia del proceso formativo. En consecuencia, este contrato se configura como una modalidad laboral especial, en la cual el elemento formativo resulta esencial y determina las condiciones específicas de su ejecución.

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, los 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 que realice actividades formativas relacionadas con su área de conocimiento, 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 co-formadores.

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 que se lleva a cabo en un esquema de alternancia, para el desarrollo intercalado de las etapas práctica y lectiva,

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

donde la empresa y la institución oferente de los programas son co-formadoras. Esta se desarrolla como una modalidad en los programas de educación superior de la vía de cualificación educativa y como un referente obligatorio de los programas de la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo, en el que la empresa asume el rol de co-formadora.

Institución educativa: entidad formativa a la que se encuentra adscrito y/o matriculado el estudiante que desarrolla la práctica laboral.

Monitor: Persona designada a la institución educativa o formativa, que ejerce la supervisión de la actividad formativa en conjunto con el Tutor, acompañando y haciendo seguimiento al desarrollo de la práctica laboral.

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 el área de estudio, desempeño y tipo de formación del estudiante.

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 SENA o del 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: especie de 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, 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

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

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

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

Práctica laboral autónoma: actividad formativa desarrollada por un estudiante, 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 acreditará 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: Persona designada por el escenario de práctica que ejerce la supervisión de la actividad formativa en conjunto con el monitor, acompañando y haciendo seguimiento al desarrollo de la práctica laboral.

Vinculación formativa: acto jurídico o acto administrativo mediante el cual se regulan las relaciones de práctica laboral en el marco de un proceso formativo de un estudiante 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 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. 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 registrarán 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

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en la Sección 4 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 Decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.3. ELEMENTOS ESENCIALES.

Son elementos esenciales de las prácticas laborales los siguientes:

- 1. Carácter formativo:** La práctica laboral es una actividad pedagógica adelantada por un practicante, 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, no constituye relación de trabajo y 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.
- 3. Supervisión:** Tanto la Institución Educativa como el escenario de práctica, a través de monitor y tutor, deberán realizar acompañamiento y seguimiento periódico o permanente al desarrollo de la práctica laboral.
- 4. 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.
- 5. 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. 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.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.4. EDAD MÍNIMA.

En concordancia con lo establecido por el Código de la Infancia y la Adolescencia, Ley 1098 de 2006, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016 las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años. En todo caso, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, requieren de autorización previa que el Inspector del Trabajo y Seguridad Social expida para tal fin.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

PARÁGRAFO 1. Posterior a la expedición de la autorización para que los niños, niñas y adolescentes de entre 15 y 17 años puedan realizar práctica laboral, el Inspector del Trabajo y Seguridad Social realizará la visita de verificación de condiciones de práctica.

PARÁGRAFO 2. La edad mínima para el ingreso a las prácticas laborales no podrá ser inferior a la establecida en el presente artículo. En el contrato de aprendizaje, la autorización prevista en este artículo solo será exigible cuando, al inicio de la fase práctica, el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años.

PARÁGRAFO 3. Para efectos de cumplir con el listado de actividades peligrosas definido en el literal d) del artículo 3° del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, el escenario de práctica, en coordinación con la Institución Educativa, deberá garantizar las adaptaciones necesarias para que los estudiantes de programas de formación relacionados con dichas actividades, realicen las prácticas laborales requeridas para culminar sus estudios u obtener el título que los habilite para el ejercicio laboral, conforme a los lineamientos del Ministerio del Trabajo.

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 Inspector del Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido por la Ley 1098 de 2006, los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en consecuencia se limitarán a las siguientes condiciones:

1. Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máximo seis (6) horas diarias para un total de treinta (30) horas a la semana.
2. Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo siete (7) horas diarias para un total de treinta y cinco (35) horas a la semana.
3. Embarazadas entre 15 y menos de 18 años: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, el horario será hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias para un total de veinte (20) horas a la semana.

PARÁGRAFO 1. 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. 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, se deberá contar con:

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

1. **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. Revisar y aprobar 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.
 - 1.5. Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna del escenario de práctica.
 - 1.6. Contar con mecanismos 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.
2. **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. Revisar y aprobar 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.
 - 2.5. Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna de la institución educativa.
 - 2.6. Contar con mecanismos para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
 - 2.7. 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.
3. **Plan de práctica:** Es un documento suscrito por el estudiante, el tutor y el monitor al inicio de la práctica laboral, en el cual se definen los objetivos formativos a alcanzar, conforme a las actividades que el estudiante desarrollará en el escenario de práctica, el monitoreo en su ejecución y los resultados de aprendizaje.

PARÁGRAFO. En los programas de modalidad dual, 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 en la vía de cualificación educativa.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.7. REPORTE DE PLAZAS EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.

Las entidades privadas y públicas deberán reportar al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo las plazas de práctica laboral disponibles, así como las que hayan sido ocupadas, conforme a los lineamientos establecidos por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

PARÁGRAFO. Las plazas de práctica laboral en los programas de modalidad dual no requieren publicación previa en el Servicio Público de Empleo, 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.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.8. 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 sobre ensayos, documentos, estudios o investigaciones que realice el estudiante en desarrollo de su práctica, corresponden en su totalidad al escenario de práctica.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.9. OBLIGACIONES DEL ESTUDIANTE.

Corresponde a los estudiantes como practicantes laborales:

1. Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo de las prácticas laborales.
2. 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 ARTÍCULO 2.2.6.3.1.4. EDAD MÍNIMA. y ARTÍCULO 2.2.6.3.1.5. HORARIO DE PRÁCTICA PARA ADOLESCENTES. del presente Decreto.
4. Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones acordados para el desarrollo de la práctica laboral, conforme al plan de práctica.
5. 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.
6. Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.
7. 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.
8. Para los contratos de aprendizaje, las demás que se encuentren contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa patrocinadora. En el caso de la vinculación formativa, los demás que se contemplen en el reglamento de prácticas adoptado por el escenario de práctica. En ambos casos se deberán considerar los elementos esenciales de las prácticas laborales.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.10. OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

Corresponde a las Instituciones Educativas, como responsables del proceso formativo de los estudiantes:

1. Autorizar al estudiante a postularse y desarrollar las actividades correspondientes a la práctica laboral ofertadas por el escenario de práctica.
2. Designar previo al inicio de la actividad formativa un monitor de práctica.
3. Cumplir con las obligaciones en materia de Seguridad Social en concordancia con las normas señaladas en los artículos ARTÍCULO 2.2.6.3.2.10. SEGURIDAD SOCIAL DEL PRACTICANTE. y ARTÍCULO 2.2.6.3.3.6. AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN A RIESGOS LABORALES EN FASE LECTIVA. del presente Decreto.
4. Liderar los procesos de formación de tutor y de monitor, para los programas en modalidad dual.
5. Promover y formalizar la relación con las empresas co-formadoras en las plazas de práctica de la modalidad dual.
6. Pactar, con la empresa co-formadora y para la formación dual, un modelo de alternancia.
7. 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.
8. 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 Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.
9. Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.

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 2.2.6.3.1.11. OBLIGACIONES DE LOS ESCENARIOS DE PRÁCTICA LABORAL.

Corresponde a los escenarios de práctica laboral:

1. 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 2.2.6.3.1.7. REPORTE DE PLAZAS EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. del presente Decreto.
2. 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.
3. 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.
4. Establecer mecanismos o criterios que promuevan la selección y eviten la discriminación de las jóvenes y mujeres en prácticas laborales cuya área de cualificación esté relacionada con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, esto de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3° de la Ley 2314 de 2023.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

5. 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 párrafo 1 del artículo 5° de la Ley 2043 de 2020.
6. Disponer medidas para garantizar entornos laborales seguros y protectores para no discriminación de las jóvenes y mujeres en las prácticas laborales cuya área de cualificación esté relacionada con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.
7. 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 desarrollará el estudiante.
8. 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 sí misma. En el contrato de aprendizaje, la empresa patrocinadora entregará al aprendiz una copia del reglamento interno de trabajo.
9. Designar un tutor de práctica que será encargado de la supervisión y acompañamiento del desarrollo de la práctica laboral.
10. Cumplir con los procesos de formación de tutor, para los programas en modalidad dual.
11. 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 tripartismo y teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado.
12. 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 2.2.6.3.1.15. MECANISMOS DE CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS LABORALES. del presente Decreto.
13. Asignar actividades y responsabilidades al practicante, que deberán tener directa relación con el área de conocimiento de su formación.
14. Ser co-formadoras en la fase práctica teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado para la formación en modalidad dual.
15. Pactar, con la institución educativa y para la modalidad dual, un modelo de alternancia para cumplir con el plan de formación del estudiante.
16. 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 2.2.6.3.1.12. 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 deberá dar cumplimiento a los siguientes aspectos:

1. Prevención y protocolos
 - 1.1. Contar con una política interna de prevención del acoso sexual, incorporada en el reglamento, contratos, protocolos y rutas de atención.
 - 1.1. Difundir ampliamente esa política entre trabajadores y practicantes.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

- 1.2. Implementar campañas de sensibilización y formación para prevenir conductas de acoso sexual.
2. Atención a víctimas
 - 2.1. Garantizar los derechos de las víctimas: dignidad, intimidad, confidencialidad, protección frente a retaliaciones y no revictimización.
 - 2.2. Ofrecer medidas inmediatas de protección, tales como: traslado de área, teletrabajo, evitar contacto con la persona investigada.
 - 2.3. Cuando así lo solicite la víctima, permitirle terminar su práctica sin sanciones.
3. Trámite de quejas
 - 3.1. Recibir quejas por cualquier medio (verbal, escrito, electrónico) y tramitarlas sin dilación.
 - 3.2. Informar a la víctima sobre su derecho a acudir a la Fiscalía General de la Nación ante la ocurrencia de un posible delito.
 - 3.3. Remitir la queja a la autoridad competente cuando la víctima lo solicite.
 - 3.4. Garantizar que el trámite interno no sea un obstáculo para presentar denuncia penal o disciplinaria.
4. Protección laboral y académica
 - 4.1. Garantizar la estabilidad ocupacional reforzada del practicante denunciante durante los seis (6) meses posteriores a la petición, queja o denuncia, de tal forma que no podrá darse por terminada la práctica laboral en razón a su queja de acoso sexual, salvo autorización legal previa.
 - 4.2. Extender esa protección a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.
5. Registro y transparencia
 - 5.1. Publicar semestralmente el número de quejas y sanciones relativas a hechos de acoso sexual, sin revelar datos personales.
 - 5.2. Reportar esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) del Ministerio de Salud y Protección Social.
6. Supervisión estatal
 - 6.1. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo.

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:

1. 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

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

prácticas laborales. En consecuencia, los estudiantes extranjeros 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.
2. Los estudiantes colombianos que se encuentren adelantando prácticas laborales en el exterior, deberán cumplir con la normativa del país donde ejecuten la actividad formativa.
 3. 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 Decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.14. PRÁCTICAS LABORALES POR MEDIOS TELEMÁTICAS DESDE EL EXTERIOR.

Cuando un estudiante realice su práctica laboral desde el exterior a través de medios telemáticos, y el escenario de práctica corresponda a una entidad ubicada en Colombia, dicha práctica deberá cumplir con las garantías previstas en el presente capítulo. En el caso de los subsistemas de seguridad social en salud y riesgos laborales, considerando el factor territorial del Sistema, el acceso a las prestaciones asistenciales y económicas en el extranjero se podrá realizar a través de pólizas internacionales, asumidas por la empresa patrocinadora o entidad escenario de práctica.

En cuanto a la afiliación en pensiones, esta se regirá por lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 15 de la Ley 100 de 1993, relativo a la afiliación voluntaria, de conformidad con la naturaleza académica y temporal de la práctica.

La póliza deberá asegurar, como mínimo, un monto no inferior a veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) y permanecer vigente durante toda la práctica en el exterior, con protección frente a:

1. Fallecimiento
2. Incapacidad total permanente
3. Gastos médicos farmacéuticos, quirúrgicos y hospitalarios

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

4. Repatriación

ARTÍCULO 2.2.6.3.1.15. MECANISMOS DE CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS LABORALES.

Para la realización de prácticas laborales, se podrán celebrar contratos de aprendizaje o de vinculación formativa.

PARÁGRAFO. Las empresas, entidades u organizaciones que celebren contratos de aprendizaje en fase práctica o de vinculación formativa, deberán reportar la información correspondiente a dichos contratos en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC) del Ministerio del Trabajo, en los términos, condiciones y plazos que establezca dicha cartera Ministerial, de conformidad con la normativa vigente.

PARÁGRAFO 2. Conforme al artículo 2.2.6.2.4.2 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).

SECCIÓN 2. VINCULACIÓN 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 ambiente 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. AUXILIO DE PRÁCTICA.

Los estudiantes en prácticas laborales bajo la modalidad de vinculación formativa, en caso de así pactarlo con su escenario de práctica, podrán recibir un auxilio de práctica que corresponda al menos al cien por ciento (100%) de la cifra del salario mínimo mensual legal vigente, en caso de que la práctica se realice a tiempo completo. Para las prácticas de tiempo parcial, el auxilio de práctica deberá ser proporcional a la intensidad horaria de la actividad formativa.

PARÁGRAFO. El auxilio se destina a apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa y en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.3. 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 ésta 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

PARÁGRAFO 2. Cuando el escenario de práctica establezca turnos para su desarrollo, se dará preferencia a la programación del aprendiz 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 2.2.6.3.2.4. VINCULACIÓN FORMATIVA EN LAS ENTIDADES ESTATALES REGIDAS POR EL DERECHO PÚBLICO QUE EMITAN ACTOS ADMINISTRATIVOS.

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, el cual deberá expedirse con anterioridad al inicio de la actividad formativa e indicar como mínimo:

1. 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. EDAD MÍNIMA.
2. Institución Educativa en la que adelanta sus estudios.
3. Programa académico o formativo al cual se encuentre adscrito el estudiante.
4. Actividades que desarrollará el practicante.
5. Modelo de alternancia con el que se adelantará la actividad formativa, para los programas de formación dual.
6. Duración prevista de la relación de práctica conforme al programa académico o formativo.
7. En caso de establecerse auxilio de práctica, así señalarlo expresamente y disponer su fuente de financiamiento y mecanismo de entrega.
8. Especificación del responsable de la afiliación y cotización al subsistema general de riesgos laborales del estudiante.
9. Designación del tutor de práctica.
10. Disponer la dependencia encargada de certificar al estudiante los asuntos relacionados con la práctica laboral.
11. Lugar de ejecución de las actividades prácticas.

PARÁGRAFO. 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 2.2.6.3.2.5. VINCULACIÓN FORMATIVA EN ENTIDADES DE DERECHO PRIVADO.

Las prácticas laborales por desarrollarse en las entidades privadas y en aquellas entidades estatales cuyas actuaciones se rigen por el derecho

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

privado, se realizarán mediante acuerdos de voluntades de vinculación formativa, que deberán constar por escrito, celebrarse con anterioridad al inicio de la actividad formativa y contener como mínimo:

1. Razón social de la entidad tutora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de identificación.
2. 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.
3. Institución Educativa en la que adelanta sus estudios.
4. Programa académico o formativo al cual se encuentre adscrito el estudiante.
5. Actividades que desarrollará el practicante.
6. Duración prevista de la relación de práctica conforme al programa académico o formativo, especificando fecha de inicio y fecha de terminación.
7. Modelo de alternancia con el que se adelantará la actividad formativa, para los programas de formación dual.
8. En caso de pactarse auxilio de práctica, así señalarlo expresamente y disponer su mecanismo de entrega.
9. Especificación del responsable de la afiliación y cotización al subsistema general de riesgos laborales del estudiante.
10. Derechos y obligaciones de la entidad escenario de práctica y el estudiante.
11. Nombre, apellido, tipo y número del documento de identidad del tutor designado.
12. Nombre, apellido, tipo y número del documento de identidad del monitor designado por la Institución Educativa.
13. Lugar de ejecución de las actividades prácticas.
14. Fecha de celebración del acuerdo.
15. Firmas de las partes.

PARÁGRAFO. Teniendo en cuenta el carácter tripartito descrito en el numeral 2° del artículo 5 y el numeral 2 del artículo 21 del presente Decreto, el acuerdo de voluntades que se describe en el presente 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 2.2.6.3.2.6. DURACIÓN.

La duración de la vinculación formativa será la que esté definida en el programa de formación conforme a su diseño curricular, de acuerdo con el tiempo necesario para cumplir el requisito teórico-práctico o práctico que le permita al estudiante cumplir con un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acredite 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.7. CAUSALES DE TERMINACIÓN.

La vinculación formativa terminará en los siguientes casos:

1. Cumplimiento del plazo fijo pactado conforme se dicta en el ARTÍCULO 2.2.6.3.2.6. DURACIÓN. del presente Decreto.
2. Pérdida de la condición de estudiante por parte del practicante.
3. 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.
4. Aquellas causales establecidas en la reglamentación interna del escenario de práctica o la Institución Educativa, en caso de que aquellas sean dispuestas.
5. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

El reglamento interno de trabajo o Código General Disciplinario no aplica a los estudiantes que celebren vinculación formativa, ya que dichas vinculaciones no tienen carácter laboral.

PARÁGRAFO. Los escenarios de práctica podrán disponer de un reglamento de prácticas laborales, destinado a establecer reglas para facilitar el ejercicio de la actividad formativa objeto de la vinculación formativa, con el fin de mantener el orden y la disciplina en el escenario de práctica.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.9. 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 que corresponda al menos con el cien por ciento (100%) de la cifra del salario mínimo mensual legal vigente, pagadas en dinero o especie, en caso de que la práctica se realice a tiempo completo. El auxilio pagado en especie no podrá ser superior del sesenta (60%) del auxilio de práctica mensual y su valor deberá tasarse en el mecanismo de contratación para la realización de prácticas laborales.

Para las prácticas de tiempo parcial, el auxilio de práctica deberá ser proporcional al horario de la actividad formativa y atendiendo los límites señalados por la presente sección.

El auxilio 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

PARÁGRAFO. En concordancia con lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley 2043 de 2020, 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 etapa productiva definidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Dicho subsidio se asimilará al auxilio de práctica y deberá sujetarse al monto máximo previsto en el párrafo 1° del artículo 4° de la citada Ley.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.10. SEGURIDAD SOCIAL DEL PRACTICANTE.

Para la realización de prácticas laborales bajo la modalidad de vinculación formativa y 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 y, los estudiantes en vinculación formativa deberán contar con afiliación y cotización a riesgos laborales.

PARÁGRAFO. 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.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.11. INTERRUPCIÓN DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA.

La práctica laboral bajo la modalidad de vinculación formativa se podrá interrumpir en los siguientes casos:

1. Vacaciones colectivas del escenario de práctica que coincidan con la etapa 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.
2. Por incapacidad o licencia de maternidad o paternidad del practicante, ya sea de origen común o laboral.
3. 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.
4. 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 etapa 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

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

social en riesgos laborales. El pago del apoyo de sostenimiento, cuando haya sido pactado, no procederá durante dichos lapsos.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.12. 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 párrafo 1° del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016.

ARTÍCULO 2.2.6.3.2.13. SISTEMA DE INFORMACIÓN DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA.

De la celebración de vinculación formativa, el escenario de práctica deberá informar al Ministerio del Trabajo, conforme a las disposiciones que al efecto dicte dicha cartera.

SECCIÓN 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 y por la normativa de carácter formativo que regula la vía de cualificación en la cual se encuentra adscrito el aprendiz, 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.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las disposiciones contempladas en la presente sección son aplicables a:

1. Entidades privadas con cuota regulada o voluntaria de aprendices
2. Las entidades públicas que, de conformidad con el artículo 32 de la Ley 789 de 2002, están obligadas a la contratación de aprendices.

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. Las entidades públicas no sometidas a la cuota de aprendizaje podrán celebrar contratos de aprendizaje voluntarios conforme lo dicta el párrafo 2 del ARTÍCULO 2.2.6.3.3.29. REGULACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES. del presente Decreto.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

PARÁGRAFO 3. 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 2.2.6.3.3.3. ELEMENTOS ESPECIALES.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el ARTÍCULO 2.2.6.3.3.8. NIVELES DE FORMACIÓN OBJETO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. del presente Decreto.
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. La duración del contrato será a término fijo y no podrá ser superior a la duración máxima prevista en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.4. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL.

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:

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

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. 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.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.5. FASES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y GARANTÍAS.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

En el contrato de aprendizaje se debe dar cumplimiento a dos (2) fases en las cuales, además del apoyo de sostenimiento mencionado en el artículo anterior, se brindarán las siguientes garantías:

1. Fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.
2. 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.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de la liquidación de pagos laborales del contrato de aprendizaje, solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica o toda la formación dual.

PARÁGRAFO 2. Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices, deberán ser efectuados por la empresa patrocinadora.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.6. AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN A RIESGOS LABORALES EN FASE LECTIVA.

Las empresas patrocinadoras afiliarán a sus aprendices a una Administradora de Riesgos Laborales, tanto en fase lectiva como en práctica. En la fase lectiva, se ampararán las contingencias derivadas de la realización de prácticas de laboratorio de la Institución Educativa, bien sean de observación indirecta o de simulación, que deberán guardar directa relación con el programa de formación y su área de cualificación. Para este efecto, la institución educativa deberá informar a la empresa patrocinadora los escenarios en los que se desarrollen dichas prácticas de laboratorio, a fin de que la Administradora de Riesgos Laborales elegida por la empresa patrocinadora determine el nivel de riesgo correspondiente a cada actividad.

Las Instituciones Educativas que tengan estudiantes con contrato de aprendizaje realizando prácticas de laboratorio, deberán incluir estos aprendices dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual deberán suministrarles:

1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de las prácticas de laboratorio.
2. Los elementos de protección personal que requieran en las prácticas de laboratorio.
3. 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

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

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.7. 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:

1. El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.
2. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa de aprendiz y la empresa patrocinadora.
3. El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora de 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. Las actividades de formación teórica, distintas de las prácticas de laboratorio, estarán cubiertas por el seguro colectivo al que se refiere el artículo 100 de la Ley 115 de 1994.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.8. 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:

1. 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.
2. Para los estudiantes universitarios será procedente en los casos que el aprendiz cumpla con actividades de, al menos, veinticuatro (24) horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su programa de educación superior, o cuando el estudiante curse el semestre de práctica. Este contrato se podrá celebrar para cumplir con el requisito de judicatura.
3. Los alumnos 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 etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.9. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Para la determinación de la duración del contrato de aprendizaje, se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:

1. 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.
2. La institución educativa respectiva deberá certificar la duración de la práctica laboral dentro del programa de formación de manera previa a la suscripción del contrato, la cual se entenderá como parámetro vinculante para todos los efectos legales y, en especial, para la determinación previa y objetiva de la vigencia del contrato de aprendizaje.
3. En todo caso, la duración del contrato no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.
4. 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, sin que la duración llegue a superar el término máximo de tres (3) años.
5. Los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos que se desarrollen en modalidad de alternancia dual podrán suscribirse por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, distribuidos como mínimo con cincuenta por ciento (50%) del tiempo en fase lectiva y cincuenta por ciento (50%) del tiempo en fase práctica.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.10. FORMACIÓN DUAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Se entiende por formación dual el proceso de formación en alternancia que se desarrolla:

1. 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.
2. 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 subsiguientes del presente Decreto.
3. Aquellos que hacen parte de la estrategia de formación dual del SENA.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

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 2.2.6.3.3.11. EXCLUSIÓN O REGLAS ESPECIALES PARA REGULACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES.

Por mandato legal, están excluidos de la cuota de aprendices:

1. Por disposición del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, 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.
2. Por disposición del Decreto 2375 de 1974 y el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, se dispuso la exoneración de la cuota de aprendices para la industria de la construcción, obligación que se ve sustituida por el aporte que realizan para el Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. De conformidad con el parágrafo del artículo 11 de la Ley 1920 de 2018, 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 2.2.6.3.12. FORMA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. 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 cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. 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.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
10. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

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

ARTICULO 2.2.6.3.3.13. CONCURRENCIA DE CONTRATOS.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

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

ARTICULO 2.2.6.3.3.14. 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. 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 2.2.6.3.3.17. CADENA DE FORMACIÓN. ARTÍCULO 2.2.6.3.3.16. LIMITACIÓN A LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE. del presente Decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.15. 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.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.16. LIMITACIÓN A LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE.

Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa. Sin embargo y solamente por una vez, un estudiante podrá celebrar un nuevo contrato de aprendizaje en ejercicio de la cadena de formación dispuesta en el artículo X del presente Decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.17. CADENA DE FORMACIÓN.

Cuando el contrato de aprendizaje termine por causas no atribuibles al aprendiz, es posible permitir la suscripción de un segundo contrato de aprendizaje con otra empresa patrocinadora, previo concepto de la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje. Para ello, se deberán acreditar los siguientes requisitos:

1. Que los programas de formación o programas académicos correspondan a la misma área de cualificación.
2. Que se trate de un nivel superior al cursado anteriormente.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

3. Haberse titulado en el programa objeto del anterior contrato de aprendizaje.
4. 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 2.2.6.3.3.18. REGÍMENES DISCIPLINARIOS.

En el contrato de aprendizaje la subordinación jurídica se entiende referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación, sin perjuicio de las garantías de honor, dignidad y derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia que sean vinculantes.

En este marco, 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 deberá 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. En este proceso será obligatorio convocar a la Institución Educativa del aprendiz, en consideración de lo establecido en el ARTÍCULO 2.2.6.3.3.3. ELEMENTOS ESPECIALES. del presente Decreto.

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 vinculados en las entidades estatales no les aplica el régimen disciplinario de los servidores públicos. Sin embargo, éstas podrán disponer de un reglamento especial de prácticas laborales, destinado a establecer reglas para facilitar el ejercicio de la actividad formativa objeto del contrato de aprendizaje, con el fin de mantener el orden y la disciplina en el escenario de práctica, así como los valores de la ética pública.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.19. REPORTE DE AVANCE DE LA FORMACIÓN.

En la etapa 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

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

servicios educativos en cualquier momento de ejecución del contrato de aprendizaje, tanto en fase lectiva como práctica.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.20. GARANTÍAS A LA LIBERTAD SINDICAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje 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 2.2.6.3.3.21. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

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 2.2.6.3.3.22. INCLUSIÓN DE APRENDICES EN LA CUOTA DE DISCAPACIDAD, 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 etapa práctica se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo que abarca:

1. Cuota de discapacidad. Los aprendices en fase práctica se contabilizarán dentro del total de trabajadores de carácter permanente para efectos del cumplimiento de la cuota de vinculación laboral de personas con discapacidad, conforme a lo previsto en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita, los aprendices en fase práctica podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud.
3. Comité de Convivencia Laboral. Los aprendices en fase práctica serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación de este comité. Siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita, los aprendices en fase práctica podrán ser designados como representantes, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 1356 de 2012 y normas concordantes.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

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 etapa práctica.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.23. PRÁCTICAS Y/O PROGRAMAS QUE NO CONSTITUYEN CONTRATOS DE APRENDIZAJE.

No constituyen contratos de aprendizaje:

1. La vinculación formativa, en concordancia con lo establecido en el párrafo 1° del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016.
2. La relación docencia servicio y el servicio social obligatorio de las áreas de la salud.
3. 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.
4. Voluntariados.
5. Monitorias.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.24. PERÍODO DE PRUEBA.

El contrato de aprendizaje no tendrá período 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 2.2.6.3.3.25. CAUSALES DE SUSPENSIÓN ESPECIAL.

Durante la fase práctica, el contrato de aprendizaje se suspenderá por las siguientes causales:

1. 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. Ante esta situación, la práctica se reanuda una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la etapa práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora no afectan la etapa lectiva del contrato de aprendizaje.
2. Para la etapa lectiva y práctica, la incapacidad de origen común o laboral superior a tres (3) días dentro de un período de un (1) mes calendario. Ante esta situación, el contrato se reanuda una vez el estudiante

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

recupere su estado de salud, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto.

3. En la fase práctica aplicarán las demás causales establecidas en el artículo 51 de Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.26. EFECTOS DE LA SUSPENSION.

Durante el período de las suspensiones especiales contempladas en el artículo anterior se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas, en etapa lectiva o práctica, y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo de esta última, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente aquellas que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social. Los períodos de suspensión pueden descontarse por la empresa al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en etapa 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. 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. La suspensión del contrato de aprendizaje deberá reportarse en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.27. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

1. Por muerte del aprendiz.
2. Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
3. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
4. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
5. Por sentencia ejecutoriada.
6. Por decisión unilateral, conforme a lo establecido en el ARTÍCULO 2.2.6.3.3.27. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.26. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE POR JUSTA CAUSA.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje:

1. Por parte de la empresa patrocinadora:
 - 1.1. Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - 1.2. Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
 - 1.3. Por expiración del plazo fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el ARTÍCULO 2.2.6.3.3.9. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. del presente Decreto.
 - 1.4. Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el ARTÍCULO 2.2.6.3.3.18. REGÍMENES DISCIPLINARIOS. del presente Decreto.
 - 1.5. La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa conlleva la terminación directa del contrato de aprendizaje, dado el carácter formativo que es un elemento esencial del contrato de aprendizaje.
2. Por parte del aprendiz:
 - 2.1. Las indicadas en el literal "b" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente definido no requiere preaviso, en la medida en que su duración se encuentra determinada de manera previa y objetiva por la institución educativa y consignada expresamente en el contrato.

PARÁGRAFO 2. La terminación unilateral y sin justa causa del contrato especial de aprendizaje por parte de la empresa patrocinadora, implicará las disposiciones existentes para el efecto en el Código Sustantivo del Trabajo. En la fase lectiva, la terminación unilateral del contrato requerirá acuerdo tripartito entre aprendiz, empresa patrocinadora e Institución Educativa.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.28. INCUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE POR PARTE DEL APRENDIZ.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), la institución educativa o la empresa patrocinadora, no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.29. REGULACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará 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 mínima obligatoria.

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.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del empleador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima 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 períodos: julio y enero o marzo y septiembre, así:

1. 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, reportará 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 reportará la planta de trabajadores de julio a diciembre del año inmediatamente anterior.
2. 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 reportará 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

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

PARÁGRAFO 2°. Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices conforme al artículo 32 de la Ley 789 de 2002, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Lo anterior, siempre y cuando no se haya reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres (3) meses anteriores a la fecha en que se solicite al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), ni reduzcan 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:

1. Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa.
2. Empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa.
3. 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.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este capítulo 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 de una de las obligaciones señaladas en este capítulo por parte de la empresa, relacionadas con la planta de empleados o los contratos de aprendizaje, 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 esté obligada la empresa. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, determinará la viabilidad de reanudar posteriormente el beneficio.

PARÁGRAFO 3°. 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

PARÁGRAFO 4°. 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.

ARTÍCULO 2.2.6.3.13. 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 la 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 mínima 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 2.2.6.3.30. 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 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

El veinticinco por ciento (25%) será destinado 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 de los recursos se destinará para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.31. INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE O MONETIZACIÓN.

Se considera que hay incumplimiento 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 vinculación de la cuota mínima de aprendices regulada, 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 (1) salario mínimo mensual legal vigente por cada aprendiz incumplido, liquidados mensualmente o por fracción de mes, con la correspondiente indexación hasta la fecha del pago, junto con los 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, junto con los intereses moratorios diarios liquidados a la tasa máxima autorizada por la Superintendencia Financiera, calculados hasta la fecha en que se efectúe el pago. Adicionalmente, deberá asumir la multa establecida por el incumplimiento.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.32. RECONOCIMIENTO O AUTORIZACIÓN.

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 impartan directamente los cursos o programas de formación y capacitación, 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

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 al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar.

ARTÍCULO 2.2.6.3.33. 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 la formación y capacitación de población desempleada, grupos vulnerables o poblaciones especiales, conforme a las políticas del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.3.34. 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 Fondo de Protección Social creado en el artículo 1° de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 2.2.6.3.35. REGULACIÓN.

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 2.2.6.3.36. 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 2.2.6.3.37. 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

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

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 2.2.6.3.38. 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 que a cada patrocinador le corresponda; en consecuencia, las empresas patrocinadoras estarán obligadas a informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), del domicilio principal de la empresa, el número de aprendices que les corresponde, 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 2.2.6.3.39. EMPLEADORES OBLIGADOS A VINCULAR APRENDICES.

Se encuentran obligados a vincular aprendices todos 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. En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 996 de 2005, "Ley de Garantías Electorales", y en aplicación de sus artículos 33 y 38, las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta del orden nacional, departamental, distrital o municipal únicamente podrán celebrar contratos de aprendizaje para atender la cuota obligatoria de aprendices prevista en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Durante la vigencia de las restricciones establecidas en la mencionada Ley, no será procedente la celebración de contratos de aprendizaje voluntarios.

ARTÍCULO 2.2.6.3.40. 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

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. Cuando la variación en el número de trabajadores de un empleador llegare a incidir en la determinación de la cuota mínima obligatoria de aprendices, esta será fijada con base en el promedio de trabajadores del semestre anterior al de a fecha de asignación de la cuota de aprendices por parte del SENA, en los términos previstos en el artículo 2.2.6.3.11. del presente decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.41. LISTADO DE OFICIOS Y OCUPACIONES.

El SENA publicará el listado de oficios y ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje. Este listado será actualizado por lo menos una vez al año.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.42. 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 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 el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.43. 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:

1. 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;
2. Ocupaciones u oficios calificados o semi calificados cuyo desempeño requiera formación metódica y completa;

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

3. Ocupaciones u oficios que para su desempeño requieran el desarrollo de competencias mediante estrategias teórico-prácticas de formación;
4. Ocupaciones u oficios que exijan para su desempeño, dominios conceptuales de naturaleza técnica o tecnológica.
5. Ocupaciones u oficios que exijan para su desempeño idóneo y productivo, el cumplimiento de estándares o competencias normalizadas y requeridas por el medio laboral regional, nacional o internacional;
6. 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;
7. 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 2.2.6.3.3.44. BASE PARA DETERMINAR CUOTA DE APRENDICES.

La cuota de aprendices de que trata el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, se determinará con base en el listado elaborado por el Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), el cual será aprobado por el Consejo Directivo Nacional de dicho Organismo.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.45. 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 mínima de aprendices.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.46. APOYO DE SOSTENIMIENTO PARA DETERMINADOS ALUMNOS.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), otorgará apoyo de sostenimiento a sus alumnos 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 2.2.6.3.3.47. SEGUROS.

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

Los alumnos de las Instituciones Educativas Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), 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 lectiva y/o productiva del programa de formación, de acuerdo con el calendario académico de la entidad, que incluya:

1. Muerte accidental incluyendo homicidio.
2. Incapacidad total y permanente.
3. Beneficios por desmembración.
4. 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.
5. Gastos de traslado.
6. 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 alumnos.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.48. 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:

1. Ofrecer adecuada protección contra el riesgo particular para el cual fue diseñado.
2. Ser adecuadamente confortable cuando lo usa el trabajador.
3. Adaptarse cómodamente sin interferir en los movimientos naturales del usuario.
4. Ofrecer garantía de durabilidad.
5. Poderse desinfectar y limpiar fácilmente.

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan las prácticas laborales contempladas en la Ley 1780 de 2016, el contrato de aprendizaje del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”

PARÁGRAFO 1. Los elementos de seguridad industrial y vestuario se determinarán de acuerdo con el programa de formación que el alumno o alumna esté 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 diseño curricular de los programas o en las listas que para el efecto adopte la institución educativa. La cantidad y el período 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.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

El Ministro del Trabajo

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ

POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO			
Rol	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Ligia Carrero Monroy	Asesora. Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo	
Revisado por:	Juan Guillermo Hernández Lombo	Director encargado de Movilidad y Formación para el Trabajo	
Revisado por:	Duvier Lopez Ortiz	Contratista. Grupo Interno de Trabajo de Asuntos Normativos. Oficina Asesora Jurídica	
Revisado por:	Nazly Rodríguez Moreno	Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Asuntos Normativos. Oficina Asesora Jurídica	
Revisado por:	Camila Bohórquez Rueda	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Revisado por:	Daniel Quiceno Arcila	Asesor. Despacho Ministro del Trabajo	
Aprobado por:	Iván Daniel Jaramillo Jassir	Viceministro de Empleo y Pensiones	
POR EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)			
Rol	Nombre	Cargo	Firma
Revisado por:	Luis Ernesto Durán Roa	Coordinador Nacional de Relacionamiento con la Empresa y Contrato de Aprendizaje. Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas	
Revisado por:	David Enrique Garzón García	Director de Promoción y Relaciones Corporativas	
Revisado por:	Claudia Patricia Forero Londoño	Directora de Formación Profesional	
Revisado por:	Martha Bibiana Lozano Medina	Coordinadora. Grupo de Coordinación Nacional de Producción de Normativa y Conceptos Jurídicos. Dirección Jurídica	
Revisado por:	Julián Ricardo Gómez Ávila	Director Jurídico	
Aprobado por:	Jorge Eduardo Londoño Ulloa	Director General Servicio Nacional de Aprendizaje	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			