

Una reforma que castiga a los más jóvenes

Junio 26 de 2025

Equipo de Investigaciones

Presidente

José Ignacio López G.

Vicepresidente

Luz Magdalena Salas B.

Jefe de estudios macroeconómicos

Andrea Ríos S.

Jefe de estudios sectoriales

Fabián Suárez N.

Investigadores

Laura Llano C.
María Carolina Gutiérrez A.
María Paula Campos G.
Thomas Martínez R.
Daniel Aguilar F.
Luis Felipe González R.
Nicole Torres L.
Jorge Andrés Moya A.

- La reforma convierte el contrato de aprendizaje en un contrato laboral pleno, elevando los costos de contratación en más del 105% (de \$1.075.027 a \$2.204.727 mensuales) al incluir todas las prestaciones laborales tradicionales.
- Al equiparar los costos de un aprendiz con los de un trabajador experimentado, las empresas perderán el incentivo económico para contratar jóvenes sin experiencia, optando por personal ya formado.
- Lo anterior, compromete las oportunidades de primer empleo de millones de jóvenes, limitando a las empresas al cumplimiento mínimo de cuotas legales y reduciendo la contratación voluntaria.

La recién aprobada reforma laboral en Colombia transformó radicalmente el contrato de aprendizaje, convirtiéndolo de una figura especial de vinculación laboral con fines formativos en un contrato laboral pleno. Esta modificación representa un cambio significativo en los incentivos que proporcionaba esta política como instrumento para fomentar el empleo juvenil, generando implicaciones económicas significativas que amenazan la inserción laboral de los jóvenes, especialmente aprendices del SENA.

Desde 2002, el contrato de aprendizaje funcionaba como un puente estratégico entre la educación y el mundo laboral, caracterizado por su finalidad exclusivamente formativa y una estructura de costos diferenciada que beneficiaba tanto a estudiantes como a empresas. Lo aprobado en el artículo 23 cambia esta esencia, estableciendo que el contrato de aprendizaje ahora se regirá por las normas del Código Sustantivo del Trabajo como “un contrato laboral especial y a término fijo”.

El cambio más crítico radica en la estructura de costos. Con el contrato de aprendizaje, los aprendices del SENA recibían apoyo económico del 50% del salario mínimo durante la etapa lectiva y 75% durante la práctica, equivalente a \$1.075.027 mensuales. Con la reforma, se establece el 75% del salario mínimo en la etapa lectiva y el reconocimiento del 100% de un salario mínimo durante la etapa productiva en la empresa.

La transformación más grande surge con la extensión de las prestaciones laborales. Mientras el contrato anterior solo contemplaba aportes de riesgos

profesionales (ARL) durante la etapa productiva, la reforma incorpora la afiliación completa al sistema de seguridad social como trabajador dependiente. Esto incluye aportes de pensión, y el reconocimiento integral de prestaciones tales como cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, y prima de servicios. Estos costos adicionales alcanzarían los \$2.204.727 mensuales, un valor mayor respecto a los \$1.075.027 que establecía en contrato de aprendizaje (Tabla 1).

Esta nueva estructura eleva los costos totales de contratación por aprendiz a más del 105% respecto al modelo anterior, y puede hacer equivalentes a los de un trabajador regular con experiencia y formación profesional completa. En ese sentido, los mayores costos generan incentivos negativos para la contratación. Cuando los costos de un aprendiz se aproximan a los de un trabajador experimentado, las empresas potencialmente optarán por la segunda alternativa, reduciendo oportunidades para jóvenes sin experiencia laboral.

**Tabla 1. Costos asociados a la vinculación de aprendices
(antes vs. ahora con la reforma laboral)**

Concepto	Costos totales de emplear un aprendiz en etapa productiva	
	Antes de la reforma Contrato de aprendizaje	Con reforma Contrato laboral
Salario	\$ 1.067.625	\$ 1.423.500
Auxilio de transporte	\$ -	\$ 200.000
Pensión	\$ -	\$ 170.820
Salud*	\$ -	\$ -
Vacaciones	\$ -	\$ 59.360
Prima legal	\$ -	\$ 135.238
Cesantías	\$ -	\$ 135.238
Intereses de cesantías	\$ -	\$ 16.229
Caja de compensación	\$ -	\$ 56.940
ARL (Asumiendo clase I de riesgo)	\$ 7.402	\$ 7.402
Total	\$ 1.075.027	\$ 2.204.727

*La ley 1607 de 2012 exonera a los empleadores del pago de aportes a salud por aquellos trabajadores cuyo salario mensual no supere los diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes.

Fuente: elaboración ANIF.

Por otro lado, el impacto trasciende la vinculación de aprendices SENA, pues el contrato constituía un mecanismo versátil que articulaba diversos sectores educativos. Los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de 2024 muestran que: 4 de cada 10 contratos beneficiaban estudiantes SENA, 5 de cada 10 a universitarios en práctica profesional, y 1 de cada 10 a estudiantes de instituciones privadas de formación laboral, evidenciando el amplio uso de esta figura dentro la población estudiantil.

En últimas, la conversión del contrato de aprendizaje en una relación laboral tradicional desconoce las particularidades del proceso formativo y los incentivos necesarios para promover el empleo juvenil. Al equiparar costos entre aprendices y trabajadores experimentados, la reforma elimina los incentivos económicos para la inserción de los jóvenes, convirtiendo la contratación en una obligación legal costosa. Esta distorsión llevará a que las empresas se limiten al cumplimiento mínimo de cuotas legales, eliminando la contratación voluntaria que beneficiaba a una población con mayores tasas de desempleo en comparación con la media nacional.