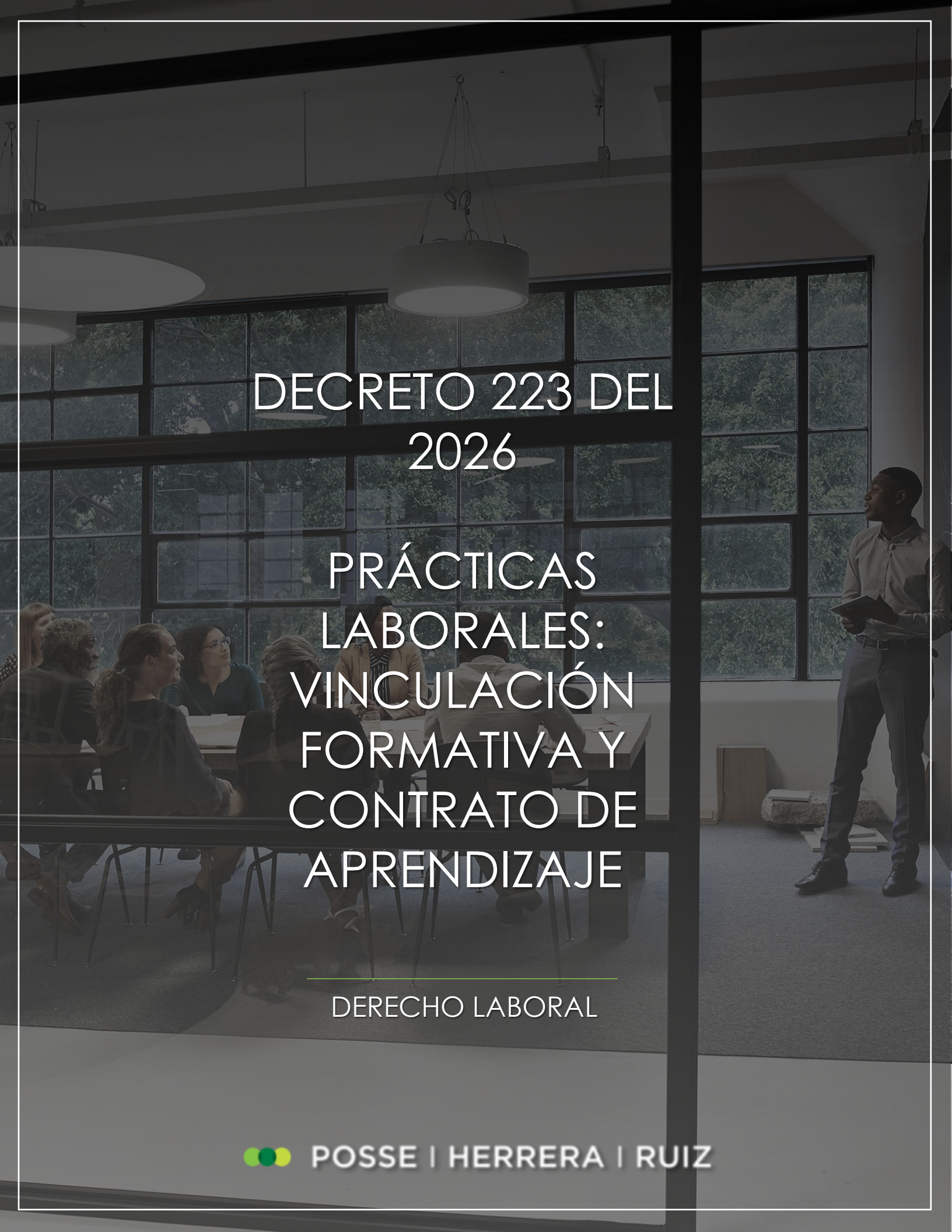




DECRETO 223 DEL
2026

PRÁCTICAS
LABORALES:
VINCULACIÓN
FORMATIVA Y
CONTRATO DE
APRENDIZAJE

DERECHO LABORAL



POSSE | HERRERA | RUIZ

DECRETO 223 DEL 2026

PRÁCTICAS LABORALES: VINCULACIÓN FORMATIVA Y CONTRATO DE APRENDIZAJE

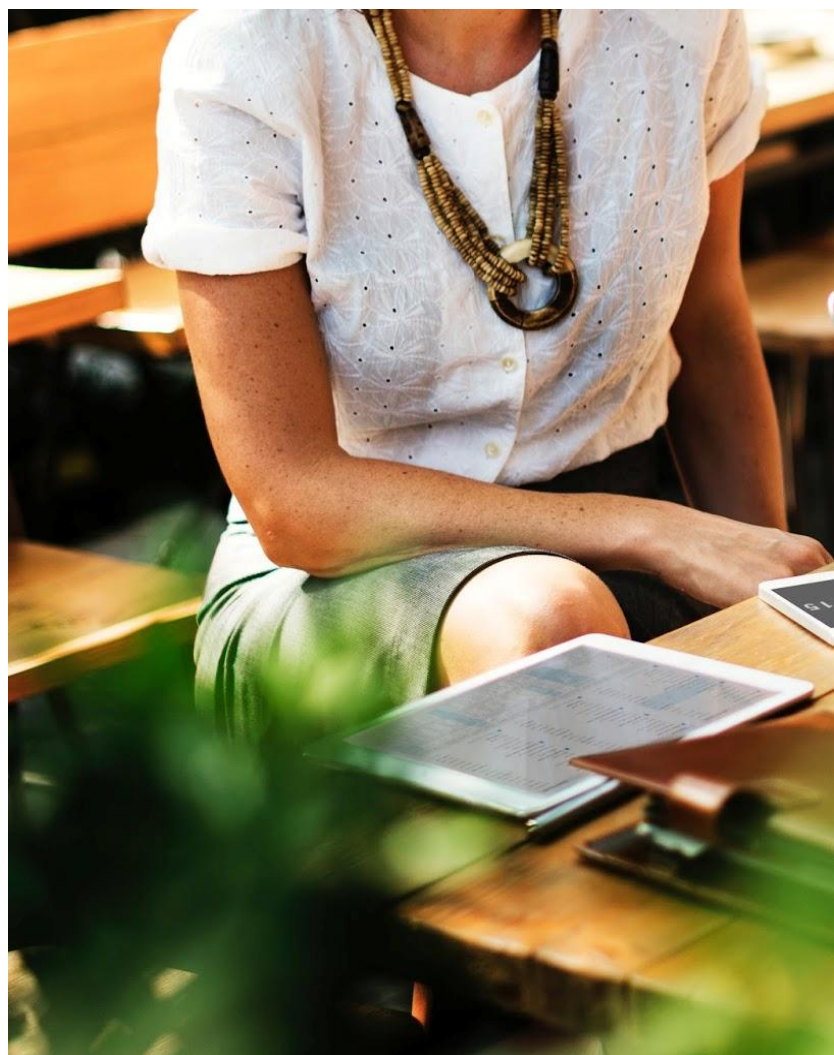
El Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 223 del 5 de marzo del 2026, por medio del cual regula las prácticas laborales entendidas como actividades pedagógicas que adelanta un estudiante para desarrollar competencias básicas, transversales y laborales en escenarios de trabajo real, que lo preparan para su desempeño en el mercado laboral.

Así, el Decreto establece que la práctica laboral podrá desarrollarse en el marco de:

- + Una vinculación formativa.
- + Un contrato de aprendizaje.

En ese sentido, presentamos los puntos más relevantes de ambos mecanismos, incluyendo:

1. Elementos esenciales de la vinculación (duración, remuneración, terminación, suspensión, entre otros).
2. Obligaciones por parte de las compañías.
3. Diferencias entre la vinculación formativa y el contrato de aprendizaje.
4. Régimen disciplinario.



SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES EN GENERAL



Elementos esenciales de la práctica laboral:

- a) Carácter formativo.
- b) Relación tripartita: institución educativa, escenario de práctica y practicante.
- c) Supervisión del estudiante.
- d) Vigencia limitada.
- e) Presencialidad o virtualidad.

Características:



- a) Edad: La edad mínima del practicante es de 15 años, y debe obtenerse autorización del Ministerio del Trabajo para menores de 18 años.



- b) Jornada: La duración de la jornada del practicante no podrá ser superior a la jornada ordinaria en el escenario de práctica.



- c) Vacantes: Las vacantes deben publicarse en el Servicio Público de Empleo.



- d) Derechos de autor: Derechos patrimoniales se entienden propiedad del escenario de práctica, pero si la práctica es gratuita debe acordarse una remuneración a cambio.



Principales obligaciones del escenario de práctica (empresa):

- a) Formular un Reglamento de Prácticas.
- b) Designar un tutor para el practicante.
- c) Afiliar y hacer aportes a seguridad social en riesgos laborales (dependiendo del modelo de vinculación).
- d) Priorizar la vinculación de mujeres y personas discapacitadas.



Protección frente al Acoso Sexual: El escenario de práctica y la institución educativa deben garantizar protocolos de prevención y atención a víctimas de acoso sexual.



Practicantes extranjeros: Las vinculaciones formativas celebradas con practicantes extranjeros deben reportarse a través del Registro Único de Trabajadores Extranjeros - RUTEC.



SOBRE LA VINCULACIÓN FORMATIVA



Características de la vinculación formativa:

- a) Naturaleza: No constituye una relación de trabajo (a diferencia del contrato de aprendizaje).
- a) Duración: Su duración será la que esté definida en el programa de formación conforme a su diseño curricular.

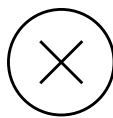


Régimen disciplinario: El régimen aplicable es el establecido en la institución educativa, por lo que no es aplicable el Reglamento Interno de Trabajo.

Las empresas deberán establecer un Reglamento de Prácticas que establezca reglas para facilitar el desarrollo de la actividad objeto de la vinculación formativa, con el fin de mantener el orden y la disciplina entre los practicantes.



Remuneración o compensación: Se puede otorgar un auxilio de práctica que no constituye salario para ningún efecto.



Causales de terminación: La vinculación formativa termina:

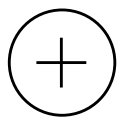
- a) Por cumplimiento del plazo fijo pactado.
- b) Por pérdida de la condición de estudiante.
- c) Por acuerdo tripartito anticipado.
- d) Por causales internas del escenario de práctica o institución educativa.
- e) Por clausura o liquidación del escenario de práctica.

Causales de interrupción: Este tiempo no será contabilizado ni dará lugar al pago del auxilio de práctica; no obstante, deberá mantenerse la cotización al sistema de riesgos laborales. Esta interrupción se presentará en los siguientes casos:

- a) Vacaciones colectivas del escenario de práctica.
- b) Incapacidad o licencia de maternidad o paternidad.
- c) Fuerza mayor o caso fortuito.
- d) Suspensión de actividades del escenario de práctica.



SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE



Elementos especiales del contrato:

- a) Finalidad formativa.
- b) Subordinación limitada a las actividades del contrato.
- c) Formación estrictamente personal.



Apoyo de sostenimiento:

- Etapla lectiva o primer año de formación dual: Igual o mayor al 75% de un S.M.L.M.V.
- Etapla práctica o segundo año de formación dual: Igual a 1 S.M.L.M.V.



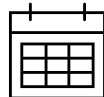
Aspectos económicos:

- a) Cobertura en Seguridad Social: En fase lectiva el aprendiz está cubierto por el sistema de riesgos laborales, y durante la etapa práctica o toda la formación dual por el sistema de salud y pensiones adicionalmente.
- b) Liquidación del contrato: Para calcularla se tomará como duración la etapa práctica o toda la formación dual.



Aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Los exámenes médicos ocupacionales deben ser realizados por la empresa patrocinadora.
- b) El aprendiz debe estar incluido en el SG-SST de la institución educativa y/o la empresa patrocinadora, dependiendo de la etapa.
- c) Para reportar la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, debe avisarse a la ARL.
- d) La investigación del hecho se hace en conjunto entre la institución educativa y la empresa patrocinadora.
- e) El reporte del accidente a la ARL lo hace la empresa patrocinadora.



Duración:

- a) Su duración será la establecida en el programa de formación, sin que exceda los tres (3) años.
- b) No admite período de prueba.



SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE



Régimen disciplinario:

El régimen aplicable es el establecido en la normativa de la empresa, conforme a su Reglamento Interno de Trabajo. Debe informarse al SENA de la suspensión y/o terminación del contrato.



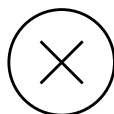
Garantías:

- a) Los aprendices gozan del derecho de asociación sindical, negociación colectiva y huelga (apoyo de sostenimiento no podrá ser sujeto de negociación).
- b) Los aprendices gozan de estabilidad laboral reforzada.
- c) Pueden ser miembros del COPASST y el CCL.

Causales de suspensión: En cuyo caso el tiempo no será contabilizado y no deberá pagarse apoyo de sostenimiento, pero mantenerse la afiliación y cotización a Seguridad Social:

- a) Por vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora.
- b) Por licencia de maternidad o de paternidad e incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles.

La suspensión no afecta el cumplimiento de la cuota regulada.



Causas de terminación: El contrato de aprendizaje termina:

- a) Por muerte del aprendiz.
- b) Por mutuo acuerdo.
- c) Por liquidación o clausura de la empresa patrocinadora.
- d) Por suspensión de actividades por más de 120 días.
- e) Expiración del plazo fijo pactado.
- f) Unilateralmente con o sin justa causa Arts. 62 y 64 C.S.T.

Terminado el contrato, debe reemplazarse al aprendiz dentro de los 20 días hábiles siguientes.

Para su terminación no requiere preaviso.



Si tiene algún asunto
pendiente y/o inquietud
comunicarse con:

Vicente Umaña Carrizosa
Socio

[vicente.umana@phrlegal](mailto:vicente.umana@phrlegal.com)
[.com](mailto:vicente.umana@phrlegal.com)

+57 (601) 3257300 / +57 3
228855663



POSSE | HERRERA | RUIZ