

| INFORME DE COYUNTURA:

Impacto de la reforma laboral en el contrato de aprendizaje

Efectos sobre la
contratación, la
monetización y la
vinculación de
aprendices

Agosto, 2026.

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro agradecimiento al grupo de empresas que, con su apoyo, han contribuido a consolidar el Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI. Su compromiso con nuestras actividades académicas ha sido fundamental para generar conocimiento que impulsa el desarrollo del sector empresarial. Gracias a su valiosa contribución, continuamos avanzando en la incidencia de políticas laborales que reconocen las necesidades y retos de las empresas del país.



Resumen ejecutivo

La Ley 2466 de 2025 modificó la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje en Colombia. Esta figura pasó a definirse como un contrato laboral especial y a término fijo, regido por las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, la reforma laboral elevó el valor del apoyo de sostenimiento, amplió la cobertura de seguridad social y reconoció, durante la fase práctica o a lo largo de la formación dual, las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. De forma paralela, la Ley 2466 incrementó a uno punto cinco (1,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes el valor de la monetización por cada aprendiz que la empresa obligada decida no contratar.

Las transformaciones normativas tienen, a no dudarlo, profundos impactos económicos. Precisamente, este informe analiza el efecto inicial de la Ley 2466 de 2025 sobre el funcionamiento del contrato de aprendizaje, con énfasis en tres dimensiones: la evolución de la contratación de aprendices, el número de aprendices monetizados y el valor recaudado por concepto de monetización. Para ello se examinan los datos disponibles del SENA hasta marzo de 2026 para el número de aprendices monetizados y hasta abril de 2026 para el recaudo y los contratos de aprendizaje iniciados. La coincidencia temporal entre la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025 y el cambio de tendencia constituye evidencia descriptiva relevante sobre los efectos negativos de la reforma laboral en esta materia. Los hallazgos, en todo caso, son particularmente sensibles en lo que respecta a las dinámicas del mercado laboral y el empleo juvenil.

Los resultados muestran una disminución sustancial, del **44 %**, en el número de contratos de aprendizaje iniciados, que pasó de 16.813 en abril de 2025 a 9.465 en abril de 2026. De igual forma, se evidenció un incremento del **69 %** en el número de aprendices monetizados, al pasar de 17.775 en marzo de 2025 a 29.955 en marzo de 2026. Por su parte, el recaudo por monetización aumentó un **127 %**, al pasar de 28.428 millones de pesos en abril de 2025 a 64.626 millones en abril de 2026.

Estos indicadores referidos al contrato de aprendizaje pueden agravar las dificultades de inserción de los jóvenes en el mercado laboral, en un contexto en el que el **empleo juvenil** presenta una tasa de desocupación cercana al doble del promedio nacional, una tasa global de participación inferior en nueve puntos porcentuales y una tasa de ocupación situada once puntos porcentuales por debajo del promedio nacional.

El informe subraya que el contrato de aprendizaje cumple una función social importante. De un lado, facilita la transición entre la formación y el empleo. De otro lado, permite adquirir experiencia certificable en ambientes reales de trabajo. Todo ello contribuye a reducir las barreras de entrada al mercado laboral, que afectan especialmente a los jóvenes. Por ello, si la nueva estructura de costos hace, en algunos casos, económicamente más conveniente la

monetización que la vinculación directa, resulta necesario revisar o complementar la protección laboral introducida por la reforma con instrumentos de política pública que preserven los incentivos para contratar, formar y retener aprendices, promoviendo el empleo de jóvenes.

Finalmente, conviene anotar que este informe se estructura en tres partes. Primero, se analiza el marco jurídico referido al contrato de aprendizaje, con especial énfasis en las disposiciones jurídicas que tienen incidencia económica. La segunda sección presenta el impacto de la reforma laboral en la contratación y monetización de aprendices. Por último, en la tercera sección se exponen algunas conclusiones y recomendaciones.

1. Marco jurídico del contrato de aprendizaje

La Ley 2466 de 2025 transformó, sustancialmente, el régimen jurídico del contrato de aprendizaje en Colombia. En particular, el artículo 21 de la Ley 2466 reformó el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y definió esta figura como un contrato laboral especial y a término fijo, regido por las normas sustantivas laborales. Mediante este contrato, una persona natural desarrolla una formación teórico-práctica en una entidad autorizada, mientras que una empresa patrocinadora proporciona los medios necesarios para que adquiera una formación profesional metódica y completa en un oficio, actividad, ocupación o profesión. Como consecuencia de esta relación, el aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento mensual.

Este cambio representa una modificación estructural frente al régimen anterior, previsto en la Ley 789 de 2002, en el que el contrato de aprendizaje no tenía naturaleza laboral. Desde la entrada en vigor de la Ley 2466 en junio de 2025, el vínculo reúne una doble dimensión: por una parte, constituye una relación laboral especial; por otra, mantiene una finalidad predominantemente formativa.

Precisamente, una de las principales novedades introducidas por la Ley 2466 de 2025 consiste en el incremento del apoyo de sostenimiento y en la ampliación de las garantías laborales y de seguridad social. El valor del apoyo depende de la modalidad de formación y de la fase en la que se encuentre el aprendiz. En la formación tradicional, el aprendiz debe recibir, como mínimo, un apoyo equivalente al 75 % de un salario mínimo legal mensual vigente durante la fase lectiva y al 100 % de un salario mínimo durante la fase práctica. En la formación dual, el apoyo mínimo corresponde al 75 % de un salario mínimo durante el primer año y al 100 % durante el segundo.

Las garantías de seguridad social varían según la fase. Durante la fase lectiva de la formación tradicional, el aprendiz debe estar cubierto por los sistemas de salud y riesgos laborales, con los aportes asumidos plenamente por la empresa patrocinadora. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz debe encontrarse afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. Conviene anotar que el Decreto 223 de 2026 precisa que el ingreso base de cotización al sistema de seguridad social debe corresponder, en todo caso, a un salario mínimo legal mensual vigente.

Adicionalmente, durante la fase práctica o a lo largo de toda la formación dual, el aprendiz tiene derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. Esto comprende, en los términos aplicables, prima de servicios, cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones, auxilio de transporte y demás garantías derivadas del régimen de trabajadores dependientes. Para liquidar las prestaciones sociales

se contabiliza como tiempo de servicio la fase práctica o toda la duración de la formación dual.

En este orden de ideas, el costo económico de vincular a un aprendiz no se limita al valor nominal del apoyo de sostenimiento. Esta salvedad resulta esencial para comparar correctamente el costo asociado a la contratación directa de aprendices con la monetización de la cuota de aprendizaje.

En este punto conviene aclarar que la reforma laboral no modificó los criterios utilizados para calcular la cuota de aprendices. En términos generales, están obligados a vincular aprendices los empleadores privados que desarrollen actividades económicas diferentes de la construcción y ocupen, como mínimo, quince trabajadores. El SENA conserva la competencia para determinar la cuota y vigilar su cumplimiento.

Ahora bien, la Ley 2466 de 2025 sí introdujo una modificación sustancial en el valor de la monetización. Su artículo 23 reformó el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 y estableció que las empresas obligadas que no vinculen el número de aprendices correspondiente deben pagar al SENA una suma mensual equivalente a uno punto cinco (1,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada aprendiz no contratado. Cuando la empresa monetiza parcialmente su cuota, el pago se determina de manera proporcional al número de aprendices que deje de vincular.

Por su parte, el Decreto 223 del 5 de marzo de 2026 subrogó el capítulo correspondiente del Decreto 1072 de 2015 y estableció un marco normativo integral para las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje. El decreto desarrolla detalladamente los elementos formativos y laborales del contrato de aprendizaje. Estas exigencias aportan claridad y seguridad jurídica, pero también incrementan la densidad normativa y operativa del contrato. Así, por ejemplo, la empresa debe cumplir, entre otras obligaciones, con la certificación de la duración de las fases, el seguimiento del plan de práctica, la realización de exámenes médicos ocupacionales, la cobertura de seguridad y salud en el trabajo, la aplicación del debido proceso disciplinario, los reportes ante el SENA y la adopción de múltiples protocolos.

En materia de monetización, el Decreto 223 de 2026 regula su cancelación total o parcial, la oportunidad mensual del pago y los mecanismos de vigilancia y control a cargo del SENA. La reglamentación administrativa no modifica la relación económica establecida por la ley entre el costo de contratación y el valor de la monetización. Por el contrario, hace más visibles los costos asociados a la vinculación al detallar las obligaciones laborales, administrativas y formativas de la empresa patrocinadora. Esto puede acentuar la diferencia entre el costo integral de contratar y el pago de la monetización, especialmente durante la fase práctica y la formación dual.

En síntesis, es posible concluir que **la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026 configuraron un marco jurídico alrededor del contrato de aprendizaje con mayores garantías laborales y de seguridad social**. Sin embargo, la combinación entre el incremento del apoyo, la aplicación de prestaciones y aportes durante la fase práctica o dual, las nuevas cargas de gestión y una monetización fijada en 1,5 salarios mínimos puede **alterar los incentivos empresariales**, afectar la contratación efectiva de aprendices y, con ello, impactar negativamente el empleo juvenil.

2. Empleo joven e impacto de la reforma en el contrato de aprendizaje

Durante los debates legislativos y recién expedida la Ley 2466 de 2025, la ANDI, a través del Centro de Estudios Sociales y Laborales, advirtió que el cambio en la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje produciría un incremento significativo en los costos directos de vinculación. Con base en el salario mínimo de 2025, el informe ABC de la reforma laboral (CESLA, 2025) estimó un costo mensual de \$1.252.993 durante la fase lectiva y de \$2.268.879 durante la fase práctica. Para ese mismo año, la monetización de 1,5 salarios mínimos equivalía a \$2.135.250 por cada aprendiz no contratado.

Bajo los supuestos utilizados en ese ejercicio, el costo mensual de la fase práctica superaba en \$133.629 el valor de la monetización. La contratación de un aprendiz en esa etapa representaba el 106,3 % de la suma correspondiente a monetizar. El CESLA estimó, además, que la reforma incrementaría en 40,8 % el costo de la fase lectiva, en 81,1 % el costo de la fase práctica y en 57,5 % el costo agregado de ambas fases frente al régimen anterior.

Estas aproximaciones deben interpretarse como un ejercicio construido con los valores y supuestos vigentes en 2025, y no como costos invariables. En 2026, con el incremento del 23% del salario mínimo, el valor de la monetización asciende a \$2.626.358, mientras que el costo de la fase lectiva aumenta a \$1.541.322 y el de la fase práctica a \$2.790.721. De acuerdo con estos valores, existe una diferencia de \$164.363 a favor de la monetización frente al costo integral de la fase práctica.

Desde el punto de vista de la decisión empresarial, la monetización puede resultar económicamente más conveniente cuando el costo integral de la fase práctica supera el pago de 1,5 salarios mínimos. Esta diferencia puede reforzarse si se incluyen los costos de administración, tutoría, supervisión, dotación, exámenes ocupacionales, gestión disciplinaria

y cumplimiento de las obligaciones laborales y formativas. Adicionalmente, las contingencias propias de una relación laboral, en su inicio, desarrollo y terminación, no estarían presentes cuando la empresa opta por la monetización.

En consecuencia, la opción económicamente preferible para algunas empresas puede consistir en monetizar la cuota, pese a que la contratación directa genera mayores beneficios sociales. Esta posibilidad fue anticipada por el CESLA, que recomendó evaluar cada decisión considerando tanto sus dimensiones económicas como sus efectos en términos sociales y de productividad.

El efecto social negativo es relevante y evidente de cara al mercado laboral del empleo juvenil en Colombia. La monetización permite cumplir la obligación empresarial y proporciona recursos al SENA, pero no crea directamente una plaza de formación en un ambiente real de trabajo. Por ello, si el costo visible y oculto de contratar supera o se aproxima al valor de monetizar, la regulación podría producir un incentivo contrario a la inclusión laboral. Es cierto, mejoraría las condiciones de quienes logran celebrar un contrato de aprendizaje, pero reduciría, simultáneamente, el número de jóvenes que acceden a esta modalidad. El impacto en el empleo joven es, en este sentido, predecible.

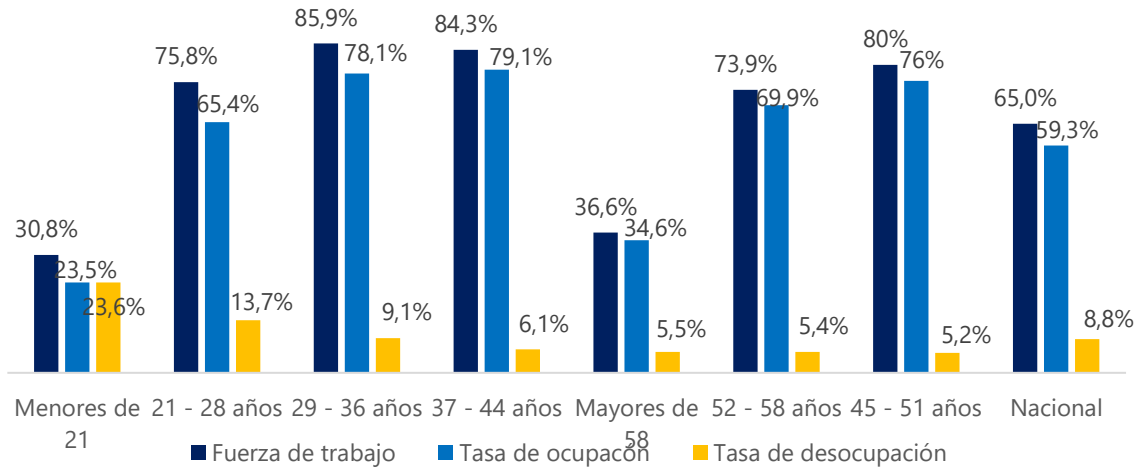
Empleo joven

Según los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), en marzo de 2026 se registraron en el país 41,061 millones de personas en edad de trabajar. De ella, 26,699 millones formaban parte de la fuerza de trabajo, es decir, se encontraban trabajando o buscando trabajo. Por su parte, los ocupados ascienden a 24,351 millones y los desempleados a 2,347 millones. En general, para el mes de marzo, el DANE reportó una tasa de desocupación nacional del 8,8%, tasa de ocupación del 59,3%, así como una participación de la fuerza de trabajo respecto de la población en edad de trabajar del 65%.

Al desagregar los resultados del mercado laboral de marzo por rangos de edad, se tiene que el 5% de los ocupados tiene menos de 21 años, mientras que el 17% se encuentra entre 21 y 28 años, lo que consolida una participación del **empleo joven de alrededor del 22% del total de ocupados**. Ahora bien, los indicadores de mercado laboral para los trabajadores jóvenes del país presentan una brecha considerable en contraste con lo observado a nivel del total de trabajadores. De las 2.347.818 personas desocupadas en marzo, el **43 % correspondía a trabajadores jóvenes**. La tasa de desocupación fue del **23,6 % entre los menores de 21 años y del 13,7 % entre las personas de 21 a 28 años**. A su vez, la tasa de ocupación fue del 23,5 % entre los menores de 21 años y del 65,4 % entre las personas de 21 a 28 años. Por su parte, los trabajadores menores de 21 años poseen una participación

en el mercado laboral del 30,8 %. En el caso de los trabajadores entre 21 y 28, la participación en el mercado de trabajo es del 75,8 %.

Gráfico 1: Comparativo de los indicadores de mercado laboral por rango de edad.



Fuente: GEIH (marzo, 2026)

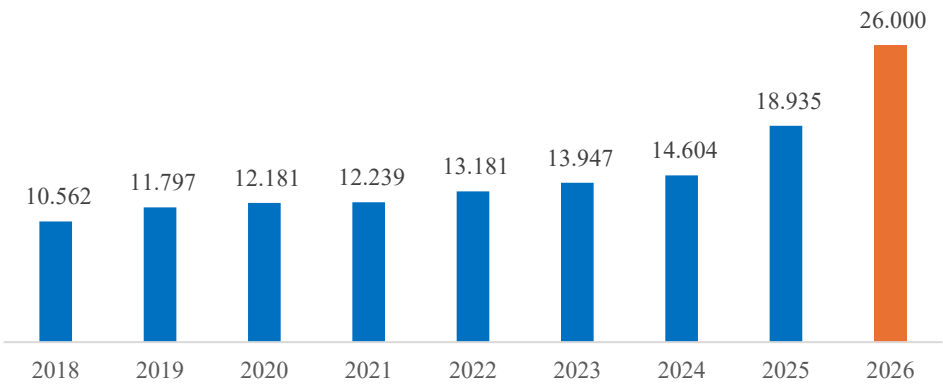
De acuerdo con lo anterior, los trabajadores jóvenes del país están sujetos a condiciones de mercado laboral más adversas. Mientras que los ocupados por encima de 30 años poseen indicadores laborales más cercanos al promedio nacional, **los trabajadores jóvenes se enfrentan a una tasa de desocupación que duplica el promedio nacional**, siendo el único segmento poblacional que presenta una tasa de desocupación de dos dígitos. Para el caso de los trabajadores menores de 21 años, la situación es mucho más compleja. En lo que se refiere a la ocupación, los datos sugieren que **solo 23 de cada 100 jóvenes en edad de trabajar están ocupados**. En el caso de los menores de 21 años, los datos indican que aproximadamente 24 de cada 100 personas económicamente activas se encontraban desocupadas.

Número de aprendices monetizados

El número de aprendices monetizados registró un **incremento significativo del 69% entre marzo de 2025 y marzo de 2026**, al pasar de 17.775 a 29.955 aprendices. Este comportamiento representa un cambio sustancial frente a la tendencia observada en años anteriores. Mientras que entre enero de 2018 y junio de 2025 el promedio mensual de aprendices monetizados fue de 12.936, entre julio de 2025 y marzo de 2026 dicho promedio ascendió a 22.385, lo que equivale a 9.449 aprendices adicionales y un incremento del **73% en un periodo relativamente corto**.

La tendencia se intensificó durante el primer trimestre de 2026, cuando el promedio mensual de aprendices monetizados alcanzó 26 mil. En consecuencia, el promedio observado en lo corrido del año prácticamente duplica los promedios registrados durante 2023 y 2024, lo que evidencia un cambio estructural en el comportamiento de este indicador.

Gráfico 2: Promedio de aprendices monetizados por año, 2018 a 2026



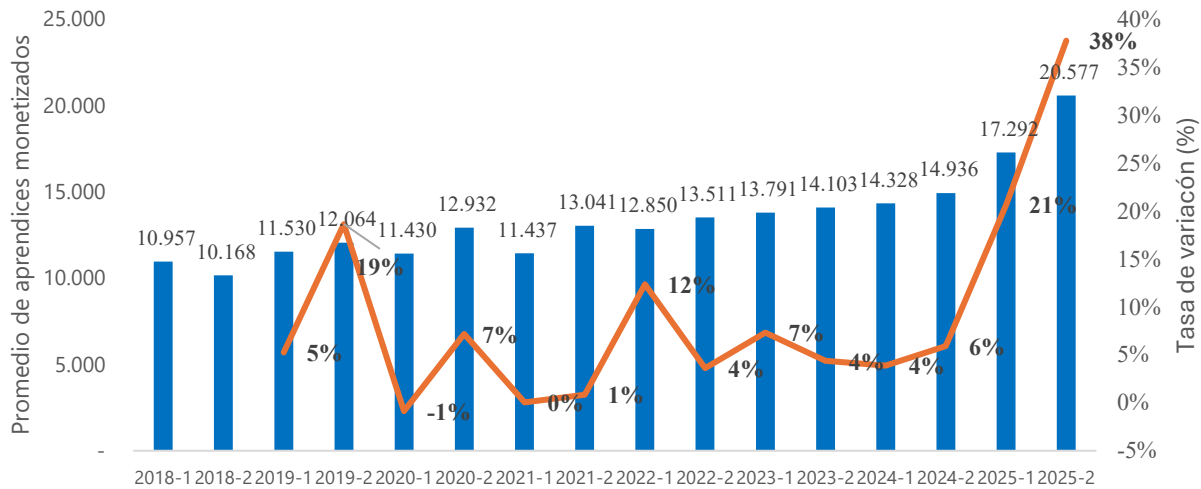
Fuente: Elaboración propia con datos del SENA (2026).

El aumento en el número de aprendices monetizados coincide con la aprobación de la reforma laboral a finales de junio de 2025. Durante el primer semestre de 2025 (enero-junio), el promedio mensual de aprendices monetizados fue de 17.292, lo que representa un incremento de 2.964 aprendices frente al mismo periodo de 2024. No obstante, en el segundo semestre de 2025 el crecimiento se aceleró de manera importante. El promedio mensual ascendió a 20.577 aprendices, equivalente a 5.642 aprendices adicionales respecto al registrado en el mismo periodo del año anterior.

Estos resultados muestran que el ritmo de crecimiento de la monetización de aprendices fue considerablemente mayor durante la segunda mitad de 2025, coincidiendo con la entrada en vigor de las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025.

Por otra parte, conviene anotar que el número de aprendices monetizados ha presentado un comportamiento estacional. En promedio, durante el primer semestre de cada año se registra un incremento cercano al 7%. En contraste, durante el segundo semestre de cada año el número de aprendices monetizados tiende a disminuir. No obstante, **esta dinámica se modificó de manera significativa en el segundo semestre de 2025, cuando el número de aprendices monetizados aumentó 38%**, rompiendo el patrón estacional observado en los años previos.

Gráfico 3: Promedio semestral de aprendices monetizados y tasa de variación anual, 2018-1 a 2025-2

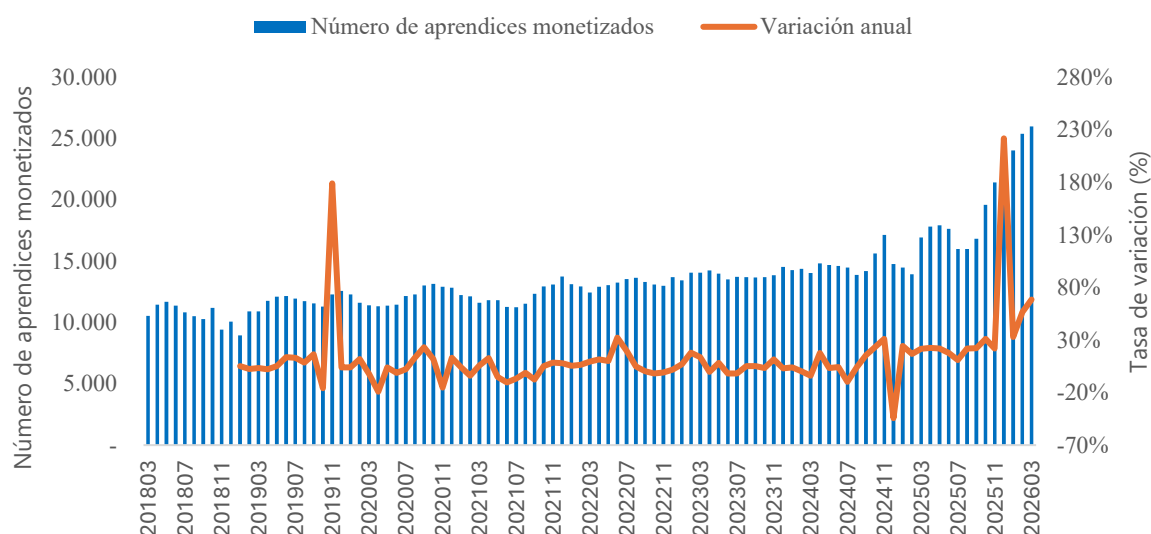


Fuente: Elaboración propia con datos del SENA (2026).

La variación anual del número de aprendices monetizados alcanzó el 53% en el primer trimestre de 2026, lo que representa un aumento de **32 puntos porcentuales frente al crecimiento observado en el mismo periodo de 2025** (21%). Este resultado evidencia una aceleración significativa en el ritmo de crecimiento de la monetización de aprendices.

El análisis mensual muestra que esta tendencia comenzó a consolidarse a partir del segundo semestre de 2025. En julio, el número de aprendices monetizados registró un crecimiento anual del 11%; en agosto, septiembre y noviembre, la variación fue del 22%; en octubre alcanzó el 31%; y en **diciembre se ubicó en 222%**, constituyéndose en el mayor crecimiento registrado en toda la serie analizada. Este resultado supera ampliamente los incrementos observados durante la pandemia.

Gráfico 4: Promedio móvil a 3 meses del número de aprendices monetizados y tasa de variación anual, 2018 a 2026 (marzo)



Fuente: Elaboración propia con datos del SENA (2026).

Valor recaudado por monetización

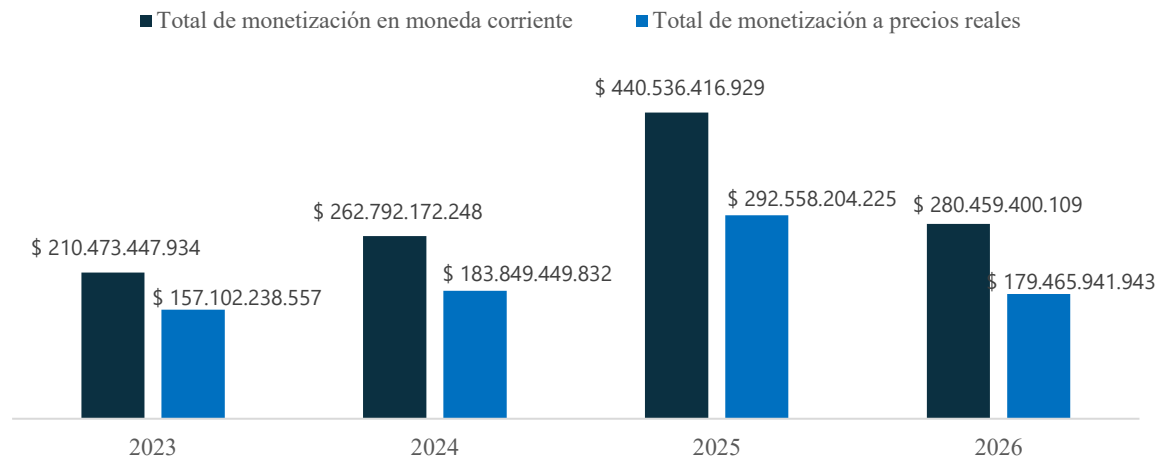
El valor de la monetización de aprendices registró un **crecimiento nominal del 127%** entre abril de 2025 y abril de 2026, al pasar de 28.428 millones a 64.626 millones de pesos. Al descontar el efecto de la inflación y expresar las cifras en precios constantes, el incremento anual se ubicó en 115%, lo que evidencia que el aumento observado responde principalmente a un crecimiento real y no únicamente al efecto de los mayores precios.

Asimismo, el análisis de los promedios históricos muestra un cambio sustancial en el comportamiento de este indicador. Mientras que entre enero de 2018 y junio de 2025 la monetización mensual promedió 14.498 millones de pesos, entre julio de 2025 y abril de 2026 el promedio ascendió a 55.858 millones de pesos. Esto representa un incremento de 41.359 millones de pesos mensuales, equivalente a un crecimiento del 285,3% frente al promedio observado durante el periodo anterior.

La magnitud del incremento en la monetización se hace aún más evidente al analizar el acumulado del primer cuatrimestre de 2026. Entre enero y abril, el valor de la monetización alcanzó 179.465 millones de pesos a precios constantes, cifra que equivale al 61% del total recaudado durante todo 2025. Asimismo, este monto representa el 98% de la monetización registrada en la totalidad de 2024 y supera en un 14% el total recaudado durante 2023 por este mismo concepto.

Estos resultados reflejan la acelerada expansión de la monetización de aprendices en lo corrido de 2026, al punto de que, en apenas cuatro meses, el recaudo prácticamente igualó el total observado durante 2024 y sobrepasó el registrado en 2023.

Gráfico 5: Recaudo anual por concepto de monetización a precios corrientes y constantes de 2018, 2023 a 2026 (abril)

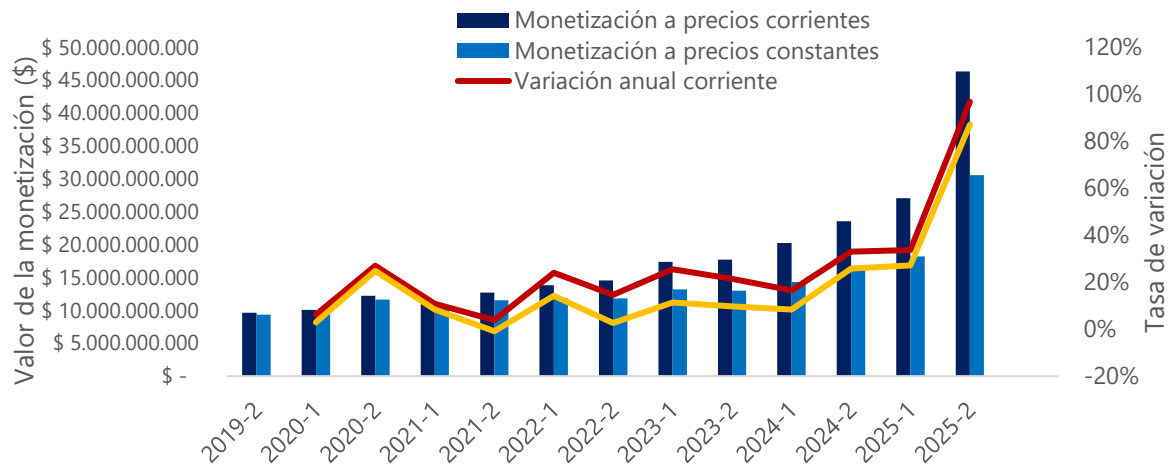


Fuente: Elaboración propia con datos del SENA (2026).

El comportamiento de la monetización durante 2025 evidencia que el cambio en la tendencia se concentró en el segundo semestre del año. Entre enero y junio, el valor promedio mensual de la monetización fue de 18.186 millones de pesos, un nivel comparable con el observado en los primeros semestres de años anteriores, cuando el promedio alcanzó 14.296 millones de pesos en 2024 y 13.190 millones en 2023.

En contraste, durante el segundo semestre de 2025 el promedio mensual ascendió a 30.573 millones de pesos, ubicándose muy por encima de los registros históricos. Para el mismo periodo, el promedio mensual había sido de 16.344 millones de pesos en 2024 y de 12.992 millones en 2023. En consecuencia, la monetización promedio del segundo semestre de 2025 fue **87% superior a la registrada en igual periodo de 2024 y 135% mayor que la observada en 2023**, lo que confirma una aceleración significativa en el recaudo por este concepto durante la segunda mitad del año.

Gráfico 6: Recaudo semestral por concepto de monetización a precios corrientes y constantes de 2018 y tasa de variación anual, 2018 a 2026 (abril)



Fuente: Elaboración propia con datos del SENA (2026).

El análisis mensual muestra una aceleración significativa en el crecimiento de la monetización a partir del segundo semestre de 2025. Desde julio de ese año, las variaciones anuales superaron el 50% frente al mismo mes de 2024. Posteriormente, a partir de diciembre de 2025, el crecimiento anual **sobrepasó el 100%, alcanzando incrementos de 126% en enero de 2026, 162% en febrero, 178% en marzo y 115% en abril.**

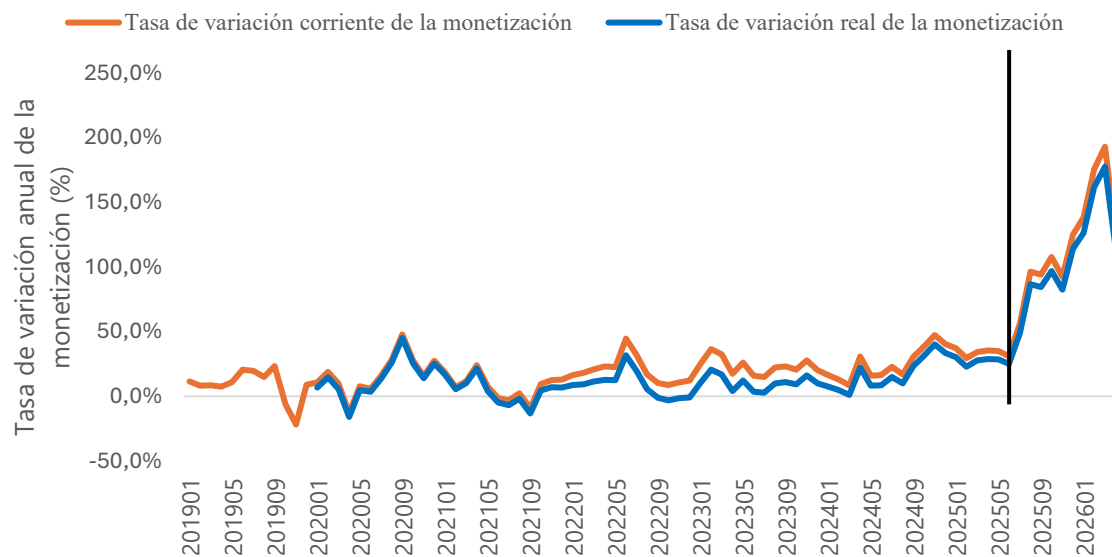
En conjunto, estos resultados evidencian un cambio marcado en la dinámica de la monetización desde julio de 2025, coincidiendo con la implementación de la reforma laboral. La magnitud y persistencia de los incrementos observados sugieren una ruptura frente al comportamiento registrado en los años previos, particularmente en términos del valor recaudado por este concepto.

Gráfico 7: Recaudo mensual por concepto de monetización a precios corrientes y constantes de 2018, 2018 a 2026 (abril)



Fuente: Elaboración propia con datos del SENA (2026).

Gráfico 8: Variación anual de la monetización a precios corrientes y constantes de 2018, 2018 a 2026 (abril)



Fuente: Elaboración propia con datos del SENA (2026).

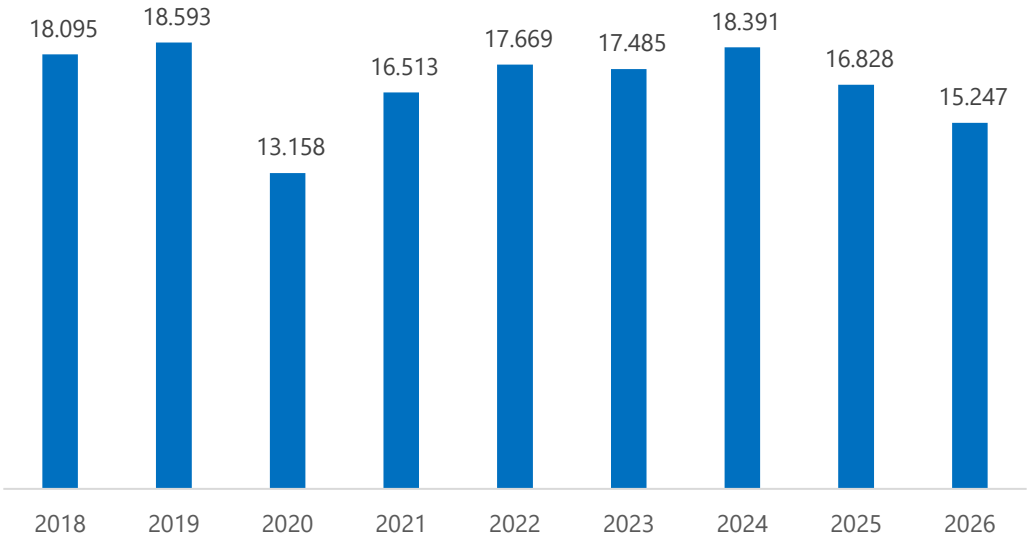
Contratación de aprendices

En contraste con el comportamiento observado en la monetización, la contratación de aprendices registró una reducción significativa. En abril de 2026 se iniciaron 9.465 contratos de aprendizaje, frente a 16.813 en el mismo mes de 2025, lo que representa una **disminución anual del 44%**.

Esta tendencia también se refleja en el comportamiento acumulado del año. Durante el primer cuatrimestre de 2026, el promedio mensual de contratos iniciados fue de 15.247, cifra inferior en 18% a la registrada en el mismo periodo de 2025, cuando el promedio alcanzó 18.600 contratos. Estos resultados evidencian una desaceleración en la contratación de aprendices durante los primeros meses de 2026.

El análisis de los promedios históricos también evidencia un cambio en la dinámica de la contratación de aprendices. Mientras que entre enero de 2018 y junio de 2025 se iniciaron, en promedio, 17.192 contratos de aprendizaje por mes, entre julio de 2025 y abril de 2026 el promedio mensual se redujo a 15.444 contratos. Esto representa una disminución de 1.748 contratos mensuales, equivalente a una **reducción del 10%** frente al periodo anterior.

Gráfico 9: Promedio anual del número de contratos de aprendizaje iniciados, 2018 a 2026 (abril)



Fuente: Elaboración propia con datos del SENA (2026).

Al igual que en los indicadores de monetización, el comportamiento de la contratación de aprendices presentó un cambio a partir del segundo semestre de 2025. En particular, desde julio de ese año se observa una reducción en el número de contratos de aprendizaje iniciados. Durante el segundo semestre de 2025, el promedio mensual de contratos fue de

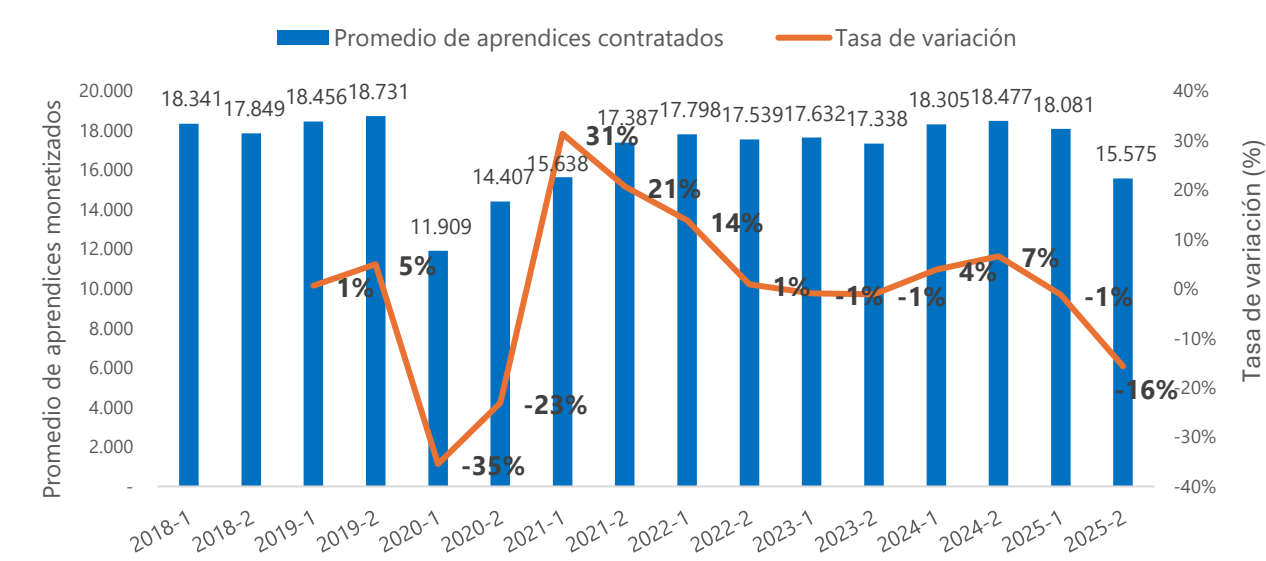
15.575, frente a 18.477 registrados en el mismo periodo de 2024. Esto equivale a 2.902 contratos menos por mes y representa una **disminución del 16% en la contratación de aprendices**.

Este resultado contrasta con el incremento observado en el número de aprendices monetizados y en el valor de la monetización, lo que sugiere una divergencia en la evolución de ambos indicadores durante la segunda mitad de 2025.

La reducción del 16% en la contratación de aprendices registrada durante el segundo semestre de 2025 constituye la mayor caída observada para este periodo desde 2018, excluyendo las variaciones registradas durante la pandemia de COVID-19. En 2020, la contratación de aprendices se redujo 35% en el primer semestre y 23% en el segundo, en un contexto marcado por las restricciones a la actividad económica y la contracción del mercado laboral.

De esta manera, una vez descontado el efecto extraordinario de la pandemia, la disminución observada en el segundo semestre de 2025 representa el deterioro más pronunciado en la contratación de aprendices de los últimos años.

Gráfico 10: Promedio semestral del número de contratos de aprendizaje iniciados y tasa de variación, 2018 a 2026 (abril)

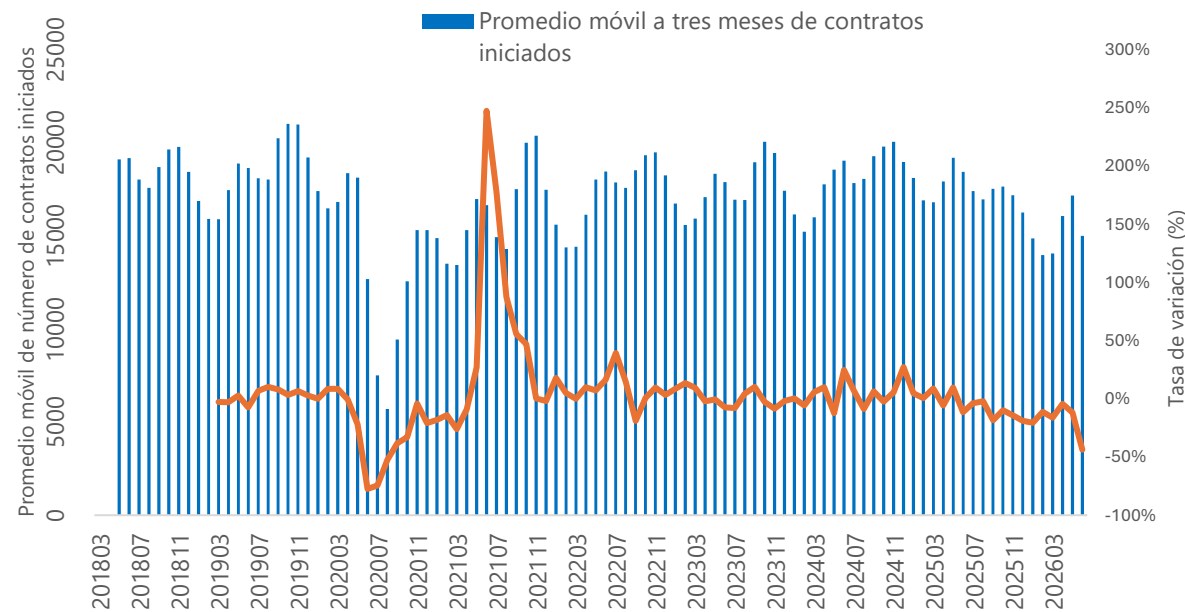


Fuente: Elaboración propia con datos del SENA (2026).

Al revisar la tendencia de largo plazo, se observa que la contratación de aprendices venía presentando un comportamiento relativamente estable desde 2022. Sin embargo, esta estabilidad contrasta con la evolución de la variación anual, la cual evidencia un cambio importante a partir del segundo semestre de 2025.

Desde julio de 2025 el promedio móvil comienza a mostrar una trayectoria descendente, la cual se intensifica durante los primeros meses de 2026. En paralelo, la variación anual pasa de registrar crecimientos moderados durante 2024 a desacelerarse de forma continua hasta ubicarse en terreno negativo al cierre del periodo analizado. Este comportamiento indica que el número de contratos iniciados no solo es inferior al registrado un año atrás, sino que la brecha entre ambos periodos se ha ampliado progresivamente.

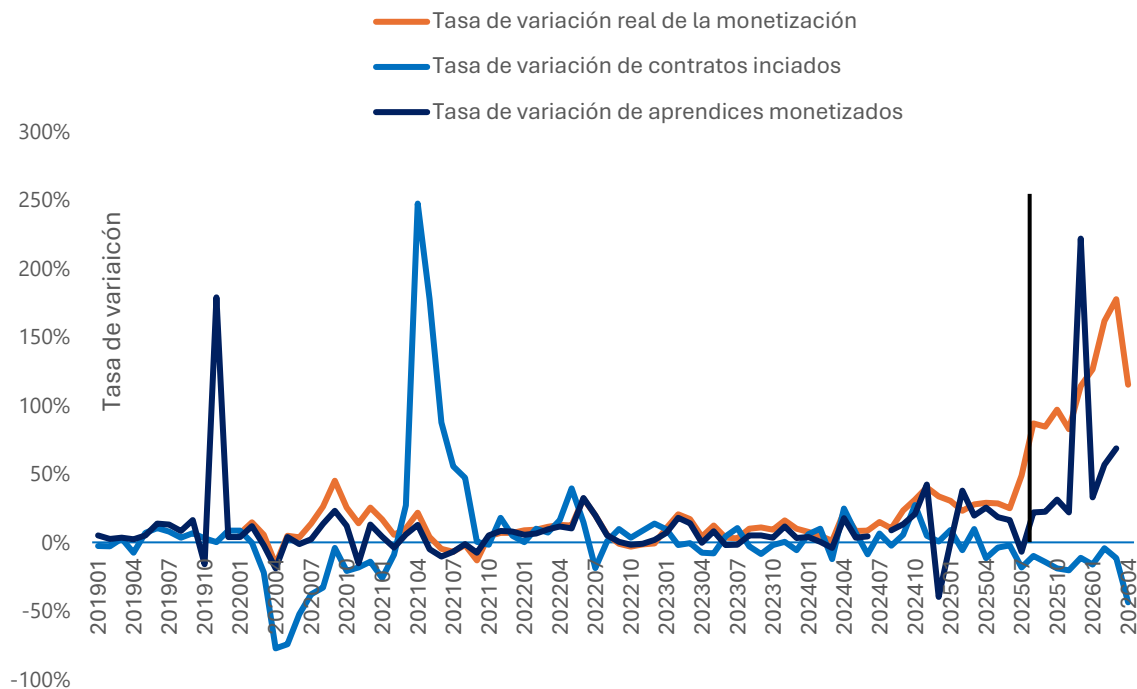
Gráfico 11: Promedio móvil a tres meses del número de contratos de aprendizaje iniciados y tasa de variación, 2018 a 2026 (abril)



Fuente: Elaboración propia con datos del SENA (2026).

La trayectoria descendente de la contratación observada en el gráfico 11 adquiere mayor significado cuando se examina **conjuntamente** con la evolución de la monetización. Mientras el promedio móvil de los contratos iniciados se reduce desde el segundo semestre de 2025 y la variación anual entra progresivamente en terreno negativo, tanto el número de aprendices monetizados como el valor real del recaudo presentan una aceleración notable. El gráfico 12 reúne estas tres variables para mostrar que, a partir de la entrada en vigor de la reforma, sus tendencias dejan de desplazarse en una dirección semejante y comienzan a exhibir una divergencia cada vez más pronunciada.

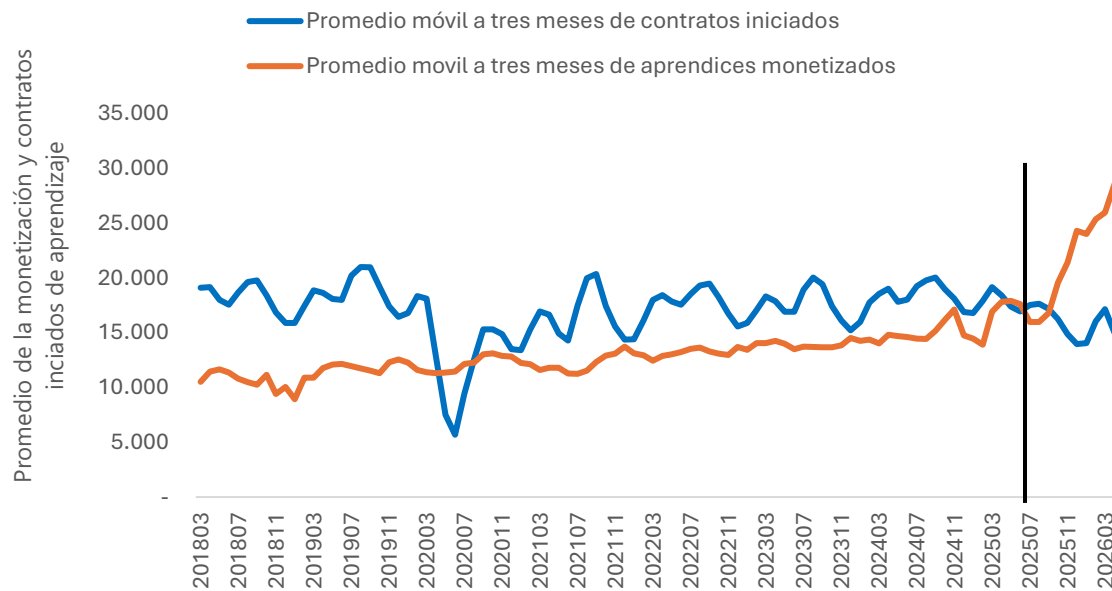
Gráfico 12: Tasa de variación anual del número de aprendices monetizados, contratos de aprendizaje iniciados y monetización a precios constantes, 2019 (enero) a 2026 (abril)



Fuente: Elaboración propia con datos del SENA (2026).

El gráfico 12 muestra que la **ruptura** más clara entre los indicadores se produce durante el segundo semestre de 2025 y se profundiza en los primeros meses de 2026. En abril de 2026, la variación anual de los contratos de aprendizaje iniciados se situó en aproximadamente **-44 %**, mientras que el **crecimiento real del recaudo por monetización alcanzó el 115 %**. Por su parte, en marzo de 2026, el número de aprendices monetizados registró un aumento anual cercano al **69 %**. La evolución simultánea de estas variables revela un patrón consistente, esto es, **disminuye la vinculación directa de aprendices, al tiempo que aumenta tanto el número de cuotas monetizadas como el valor recaudado por ese concepto**. Aunque esta correspondencia temporal no demuestra por sí sola que la reforma sea la causa exclusiva del cambio, sí constituye un indicio relevante de una modificación en la forma como las empresas están cumpliendo la cuota de aprendizaje.

Gráfico 13: Promedio móvil a tres meses del número de contratos de aprendizaje iniciados y del número de aprendices monetizados, marzo de 2018 a abril de 2026



Fuente: Elaboración propia con datos del SENA (2026)

La comparación de los promedios móviles permite observar con mayor claridad la sustitución relativa entre contratación y monetización. Durante buena parte del periodo analizado, el número de contratos iniciados se mantuvo por encima del número de aprendices monetizados. Sin embargo, desde el segundo semestre de 2025 ambas trayectorias comenzaron a converger y, posteriormente, a separarse en sentido contrario. Para abril de 2026, el promedio móvil trimestral de aprendices monetizados alcanzó aproximadamente 28.587, mientras que el correspondiente a contratos iniciados descendió a cerca de 14.994. En otras palabras, al cierre del periodo analizado, el promedio de aprendices monetizados se aproximaba al doble del promedio de nuevas vinculaciones. Esta inversión constituye una de las señales más relevantes del cambio reciente en el funcionamiento del contrato de aprendizaje.

En definitiva, la contratación de aprendices perdió dinamismo y registró variaciones anuales negativas, mientras que el número de aprendices monetizados y el recaudo real por monetización crecieron a ritmos extraordinariamente altos. Más que fluctuaciones aisladas, las series muestran una divergencia persistente entre la vinculación directa y el cumplimiento monetizado de la cuota de aprendizaje. Esta evidencia descriptiva es compatible con la hipótesis según la cual el aumento del costo integral y de las cargas asociadas al contrato puede haber reforzado el atractivo económico de la monetización para algunas empresas.

Conclusiones y recomendaciones

La Ley 2466 de 2025 transformó sustancialmente el contrato de aprendizaje al reconocerlo como un contrato laboral especial y a término fijo. Esta modificación fortaleció la protección económica, prestacional y de seguridad social de los aprendices vinculados, especialmente durante la fase práctica y durante toda la formación dual. Sin embargo, también incrementó los costos directos e indirectos de contratación, pues las obligaciones empresariales ya no se limitan al apoyo de sostenimiento, sino que comprenden aportes al sistema de seguridad social, prestaciones sociales, auxilios legales y otras cargas asociadas al componente laboral y formativo.

La monetización se mantiene como una modalidad legal de cumplimiento de la cuota de aprendizaje y corresponde a 1,5 salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada aprendiz no contratado.

El Decreto 223 de 2026 desarrolló de manera integral las obligaciones formativas, laborales y administrativas asociadas al contrato de aprendizaje. La reglamentación aportó mayor claridad y seguridad jurídica respecto del contrato escrito, el plan de práctica, la tutoría, el seguimiento académico, la seguridad y salud en el trabajo, los exámenes ocupacionales, el debido proceso disciplinario y los reportes ante el SENA. No obstante, estas exigencias también aumentan la densidad operativa del vínculo y hacen más visibles los costos de gestión que pueden incidir en la decisión empresarial entre contratar aprendices o monetizar la cuota.

Los datos disponibles muestran un cambio significativo en la dinámica del contrato de aprendizaje a partir del segundo semestre de 2025. Entre marzo de 2025 y marzo de 2026, el número de aprendices monetizados aumentó 69%, al pasar de 17.775 a 29.955. Asimismo, el promedio mensual de aprendices monetizados entre julio de 2025 y marzo de 2026 fue 73 % superior al promedio registrado entre enero de 2018 y junio de 2025. Este comportamiento fue acompañado por un crecimiento sustancial del recaudo: entre abril de 2025 y abril de 2026, el valor de la monetización aumentó 127 % en términos nominales y 115 % en términos reales.

En contraste, la contratación de aprendices perdió dinamismo durante el mismo periodo. En abril de 2026 se iniciaron 9.465 contratos de aprendizaje, frente a 16.813 en abril de 2025, lo que representa una disminución anual de 44 %. Durante el primer cuatrimestre de 2026, el promedio mensual de contratos iniciados fue 18 % inferior al registrado en el mismo periodo de 2025. En conjunto, estos resultados muestran una divergencia entre la contratación y la monetización y sugieren un cambio en la forma como las empresas están cumpliendo la cuota de aprendizaje.

Estos resultados deben interpretarse con cautela, dado que el análisis es descriptivo y no permite establecer que la reforma laboral sea la causa exclusiva de las variaciones observadas. No obstante, la coincidencia temporal, la magnitud de las variaciones y la ruptura del patrón registrado en años anteriores son consistentes con el riesgo advertido desde la expedición de la reforma: cuando el costo integral de contratar supera o se aproxima al valor de monetizar, las empresas pueden optar racionalmente por la alternativa menos costosa, aun cuando la vinculación directa produzca mayores beneficios sociales.

En consecuencia, se recomienda complementar la protección laboral de los aprendices con medidas de política pública que preserven y amplíen las oportunidades de vinculación. Estas medidas podrían comprender incentivos focalizados para las empresas que contraten aprendices, cofinanciación temporal del apoyo de sostenimiento, beneficios asociados a la superación de la cuota o a la posterior contratación laboral, simplificación de los procedimientos administrativos y revisión periódica de la relación entre el costo integral de vinculación y el valor de la monetización. El propósito de estas medidas debería asegurar que una mayor protección individual no se traduzca en una reducción de la cobertura del contrato de aprendizaje como instrumento de formación, experiencia e inclusión laboral juvenil.

Referencias

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA). (2025). *El ABC de la reforma laboral: Ley 2466 de 2025*. ANDI. [Documento PDF](#)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2026). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH): Boletín técnico, marzo 2026*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-mar2025.pdf>
- SENA (2026). *Respuesta a PQRS - Radicado No. 7-2026-173395 NIS 2026-01-19608*



**MÁS
PAÍS**

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales

WWW.ANDI.COM.CO