



Documento **TRIBUTAR-io**

Octubre 14 de 2025

Número 967

Redacción: Abog. Valeria Ulloa Galvis

La vida solo puede ser comprendida mirando hacia atrás, pero ha de ser vivida mirando hacia adelante.

Søren KIERKEGAARD

CONTRATO DE APRENDIZAJE REDEFINIDO: DERECHOS SALARIALES Y PENALIDADES FISCALES CERRADAS

Las empresas en Colombia están obligadas a participar en la formación de aprendices dentro del sistema nacional de formación para el trabajo, régimen históricamente regulado por la Ley 789 de 2002 y ahora reformado por la Ley 2466 de 2025, que reconfigura las responsabilidades del empleador frente a la contratación, protección, supervisión y remuneración de quienes cursan formación técnica o tecnológica con el SENA o con otros establecimientos educativos debidamente reconocidos; así, la relación entre la empresa patrocinadora y el aprendiz se consolida como un vínculo jurídico y formativo en el que la empresa complementa la formación práctica del aprendiz que, desde la entrada en vigor de la Ley 2466 (junio 25), debe formalizarlo mediante un **contrato laboral especial a término fijo** con sostenimiento y derechos laborales plenos, elevando la formalidad y protección del régimen anterior.

En este nuevo contexto, la empresa patrocinadora debe afiliarse y cotizar por el aprendiz al Sistema General de Seguridad Social Integral —salud, pensión y Riesgos Laborales (ARL)— y pagar aportes parafiscales, incluso desde la fase lectiva.

Asimismo, para garantizar el proceso de aprendizaje, la empresa debe adoptar la figura del “apoyo de sostenimiento” (75% SMMLV en fase lectiva/primer año con obligación de afiliación a la seguridad social, sin costo para el aprendiz) y 100% SMMLV en fase práctica/segundo año, con causación de prestaciones y demás derechos de cualquier contrato laboral. La seguridad social se comparte entre empresa y aprendiz de la misma forma que en el contrato tradicional).

Como alternativa, la empresa obligada a la cuota de aprendices puede optar por la monetización de la cuota, mediante la cual satisface total o parcialmente dicha obligación pagando un valor en dinero al SENA en lugar de vincular directamente a los aprendices.

Por supuesto que, en ambos casos, dada su obligatoriedad legal, la erogación resulta deducible, pero bajo diferentes supuestos:

Cuando el apoyo de sostenimiento no se monetiza, la deducción procede, sí, pero por tratarse ahora de un contrato laboral especial, deberá cumplirse lo dispuesto en el artículo 108 ib., relacionado con el pago de aportes de seguridad social y



parafiscal. Además, al tratarse de un contrato de laboral especial, lo que se paga al aprendiz en fase práctica, genera obligación de reconocimiento de prestaciones sociales y demás prerrogativas laborales (vacaciones, subsidio de transporte, calzado y vestido de labor, por ejemplo). Y al tratarse de un pago con connotación laboral, deberá reportarse dentro de la nómina electrónica, como requisito para su deducibilidad, así como reportarlo en el formato 2276 de medios magnéticos, lo mismo que emitir el CIR correspondiente.

Por supuesto, no puede pasarse por alto que acorde con el artículo 114-1 del ET, los aportes de salud, SENA e ICBF no se causan cuando el aprendiz recibe una retribución inferior a 10 smlmv.

En cambio, la cuota de monetización —cuando la empresa opta por no contratar aprendices— será deducible únicamente acreditando su pago, aunque sabiendo que esa cuota equivale al 1,5 smlmv. La cuota de monetización no es un gasto laboral y por ello se sustrae de todas las obligaciones correlativas citadas en el párrafo precedente.

Ahora, en caso de incumplimiento del deber de vinculación o monetización, el artículo 2.2.6.3.15 del Decreto 1072 de 2015 faculta al SENA para imponer las sanciones correspondientes al empleador que “incumpla con la vinculación o monetización de la cuota mínima de aprendices”.

Entonces, ¿qué implica lo anterior?

El artículo 105 del ET establece que no son deducibles para el impuesto sobre la renta las multas, sanciones, penalidades, intereses moratorios de carácter sancionatorio y las condenas dictadas en procesos administrativos, judiciales o arbitrales no laborales. Son condenas los valores de naturaleza punitiva, sancionatoria o indemnizatoria emanados de dichos procesos.

Por su parte, las condenas de origen laboral quedan excluidas de la limitación y su deducción se rige por el numeral 2 del artículo 107-1, que admite su deducibilidad en el momento del pago siempre que cumplan los requisitos de deducibilidad de salarios.

En consecuencia, las sanciones por incumplimiento de la cuota mínima de aprendices o por no monetizarla oportunamente son penalidades sancionatorias y, por tanto, encuadran en el literal c) del numeral 2 del artículo 105; estas erogaciones no son deducibles y constituyen diferencias permanentes que no pueden restarse de la base gravable ni en el periodo corriente ni en periodos futuros.

Si la condena deriva en obligaciones por litigio laboral —por ejemplo, si el aprendiz demanda y la sentencia obliga a la empresa a pagar salarios o prestaciones— dichos pagos se califican como pagos salariales y prestacionales provenientes de litigios laborales y podrán deducirse cuando se efectúen.

Como reflexión final y considerando que la vigencia de la ley de reforma laboral, necesariamente hay un proceso de transición porque la situación de los



aprendices desde enero 1º a junio 24 de 2025 se mantiene con las reglas vigentes para esa época; la relación subsiguiente y las nuevas contrataciones de aprendices desde la vigencia de la ley, se regulan completamente por ella, tal como ha sido interpretado y desarrollado por el Ministerio de Trabajo por medio de su Resolución 083 de 2025.

Las áreas tributarias de los empleadores, entonces, tienen bajo su responsabilidad la normalización de las nuevas obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje para no perder la deducibilidad de este gasto.

TRIBUTAR ASESORES SAS, Empresa Colombiana líder en soluciones y servicios tributarios, autoriza reproducir, circular y/o publicar este documento excepto con fines comerciales. La autorización que se otorga exige que se haga completa publicación tanto del contenido del documento como del logotipo, nombre y eslogan de la empresa que lo emite.

La redacción del documento es autoría de quien se expone arriba, pero cuenta con revisión por parte de un comité editorial de la firma.

Lo que se escribe en este documento es de carácter eminentemente analítico e informativo. Por tanto, de manera alguna comporta un asesoramiento en casos particulares y concretos ni tampoco garantiza que las autoridades correspondientes compartan los puntos de vista expuestos en el documento.