

SECCIÓN DE LEYES

SENADO DE LA REPÚBLICA – SECRETARÍA GENERAL – TRAMITACIÓN LEYES

Bogotá D.C., 17 de junio de 2026

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de Ley No. 378/26 Senado “POR MEDIO DEL CUAL SE CREA LA AGENCIA NACIONAL DEL AGUA, SE ESTABLECEN SUS FUNCIONES, ESTRUCTURA Y RÉGIMEN, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”, me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por el Honorable Senador NICOLAS ALBEIRO ECHEVERRY ALVARÁN, LAURA ESTER FORTICH SÁNCHEZ. La materia de que trata el mencionado Proyecto de Ley es competencia de la Comisión PRIMERA Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones Constitucionales y Legales.

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
Secretario General

PRESIDENCIA DEL H. SENADO DE LA REPÚBLICA – JUNIO 17 DE 2026

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el precitado Proyecto de Ley a la Comisión PRIMERA Constitucional y enviase copia del mismo a la Imprenta Nacional para que sea publicado en la Gaceta del Congreso.

CÚMPLASE

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

LIDIO ARTURO GARCÍA TURBAY

SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

Proyectó: Sarly Novoa

Revisó: Dra. Mariana Rodríguez – Jefe de Sección Leyes

Revisó: Dr. Diego Alejandro González – Secretario General

PROYECTO DE LEY NÚMERO 379 DE 2026 SENADO

por medio del cual se ajusta el valor de la monetización de la cuota de aprendizaje, se fortalece el contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, 18 de junio de 2026

Doctor

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ

Secretario General

Senado de la República de Colombia

Ciudad

Ref: Proyecto de ley por medio del cual se ajusta el valor de la monetización de la cuota de aprendizaje, se fortalece el contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones.

Respetado doctor González,

Me permito radicar el presente proyecto de ley por medio del cual se ajusta el valor de la monetización de la cuota de aprendizaje, se fortalece el contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones. El proyecto está conformado por la exposición de motivos y el articulado propuesto por los autores al Congreso de la República.

Cordialmente,

ARIEL ÁVILA MARTÍNEZ

Honorable Senador

Partido Alianza Verde

Texto Propuesto Proyecto de Ley No. ____

Proyecto de ley por medio del cual se ajusta el valor de la monetización de la cuota de aprendizaje, se fortalece el contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones.

Artículo 1°. El artículo 34 de la Ley 789 de 2002, modificado por el artículo 23 de la ley 2466 de 2025, quedará así:

Artículo 34. Monetización de la cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

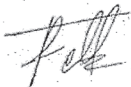
Parágrafo 1°. Los recursos de la monetización se destinarán en un veinticinco por ciento (25%) específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), por mes. 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).

En todo caso, el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del Congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, remitiendo copia a la Contraloría General de la República.

Parágrafo 2°: El Fondo Emprender financiará de manera prioritaria iniciativas productivas, unidades productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios formulados por asociaciones de aprendices y/o de egresados del SENA. Adicional a las fuentes actuales de financiación, el Fondo podrá recibir recursos de entidades y fondos de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, a través de convenios de cofinanciación o proyectos de inversión dirigidos a fortalecer el emprendimiento en sus distintas modalidades. También podrán ser beneficiarios del Fondo Emprender las asociaciones de los campesinos, las campesinas y las iniciativas asociativas y cooperativas de las personas que integran la economía popular, siempre que estas iniciativas productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios cumplan con los términos de referencia establecidos para las convocatorias públicas.

Artículo 2°: Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias. El nuevo valor de la monetización establecido en el artículo primero será ajustado por los empleadores obligados y les será exigible a partir del primer pago por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje que se cause con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, sin que sea necesario acto administrativo previo del Servicio Nacional de Aprendizaje para su aplicación.

Cordialmente,


ARIEL ÁVILA MARTÍNEZ
Honorable Senador
Partido Alianza Verde

SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL

EL día 18 de Julio del año 2026

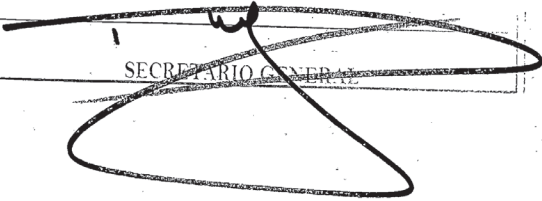
Ha sido presentado en este despacho el

Proyecto de ley X Acto legislativo

No. 379 Con su correspondiente

Exposición de Motivos, suscrito por

H.S. Ariel Ávila



SECRETARIO GENERAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. OBJETO DEL PROYECTO

El presente proyecto tiene por objeto incrementar de uno punto cinco (1.5) a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes SMLMV el valor de la monetización de la cuota de aprendizaje. De esta manera, se busca fortalecer el contrato laboral de aprendizaje y garantizar que la monetización preserve su naturaleza de obligación facultativa y excepcional a la contratación de aprendices.

La Reforma Laboral recuperó el carácter laboral del contrato de aprendizaje y amplió la faceta prestacional de las etapas que lo integran. A grandes rasgos, en la etapa lectiva se pasó de un apoyo de sostenimiento del 50% del SMLMV, con afiliación en salud; a un apoyo de sostenimiento del 75%, con afiliación en salud y riesgos laborales. Por su parte, en la etapa productiva, se pasó del 75 % del SMLMV, con afiliación en salud y riesgos laborales, a la totalidad del salario más todas las prestaciones y derechos propios del vínculo laboral. En los casos de formación dual, en el primer año se reconoce el 75% del SMLMV y en el segundo el 100% y durante todo el contrato la totalidad de afiliaciones y prestaciones del contrato laboral. En el caso de los universitarios, el apoyo de sostenimiento se mantiene en el 100% del SMLMV. Respecto a la monetización, el esquema original de la ley 789 de 2002 contemplaba una fórmula que consistía en el 5% del total de los trabajadores de la empresa multiplicado por un salario mínimo, proporcional al número de aprendices dejados de contratar en los casos de monetización parcial. Es decir, una fórmula que en la práctica era de 1 SMLMV por aprendiz no contratado. La Reforma dispuso una monetización de 1.5 SMLMV por cuota no contratada.

Este ajuste, aunque significativo, no resulta suficiente para alinear plenamente los incentivos del sistema con la finalidad constitucional y legal del contrato de aprendizaje. Un aspecto muy positivo es que el incremento de la monetización al 1.5 SMLMV incentiva la contratación de aprendices desde el primer día de formación. Los análisis comparativos del SENA demuestran que cuando las empresas contratan a los aprendices durante la totalidad de la etapa lectiva y la etapa productiva, el costo agregado resulta más económico que monetizar. Desde esa perspectiva, el incentivo apunta en la dirección correcta. No obstante, subsiste una grieta en los casos de contratación tardía o de contratación únicamente en la etapa productiva, es decir en los últimos 6 meses de los procesos formativos en el caso de programas del SENA. En ese escenario, el costo de la monetización resulta levemente inferior a la contratación del aprendiz.

Contratación integral	\$30.208.333	\$42.021.720	Contratar:	más
15 meses (9 de lectiva + 6 de productiva)			\$11.813.387	barato
Solo etapa productiva (6 meses)	\$16.337.699	\$15.758.145	Monetizar:	más
			\$579.554	barato

Tabla 1. Elaboración propia. (2026) Datos del simulador de costos del SENA¹

Contratación integral por 27 meses (21 de lectiva + 6 de productiva)	\$48.702.512	\$73.538.010	Contratar:	más
			\$24.835.498	barato
Solo etapa productiva (6 meses)	\$16.337.699	\$15.758.145	Monetizar:	más
			\$579.554	barato

Tabla 2. Elaboración propia. (2026) Datos del simulador de costos del SENA

En el trámite de la Reforma Laboral, tanto en la Cámara de Representantes como en el Senado de la República, distintas voces hicimos un llamado para que la monetización tuviera un mayor incremento al 1.5, en atención a los ajustes derivados de la recuperación

¹ El Acuerdo 11 de 2008 del Consejo Directivo Nacional del SENA reconoce al empleador que contrata aprendices un período de gracia de veinte (20) días hábiles, al notificarse la obligación de cuota o al vencimiento de cada contrato, para adelantar la búsqueda y selección del nuevo aprendiz, sin que durante ese lapso se configure incumplimiento de la cuota. Este beneficio no aplica para la monetización, que exige pago mensual ininterrumpido. En consecuencia, los cuadros comparativos calculan el costo de contratación sobre el período efectivo del programa de quince meses para el técnico y veintisiete para el tecnólogo y el costo de monetización sobre un mes adicional, por no ser objeto de dicho beneficio.

del carácter laboral del contrato de aprendizaje. Esto, bajo el entendido que el contrato de aprendizaje no es un instrumento accesorio de política laboral, sino que constituye una herramienta fundamental para el sistema de formación profesional y de formación para el trabajo en Colombia. En este sentido, es necesario que el diseño de la cuota de aprendizaje y el equilibrio entre la contratación y la monetización, como vías de cumplimiento, propendan siempre, en todos los escenarios, por la vinculación efectiva de aprendices. La propuesta de un incremento del 1.5 SMLMV a 2 SMLMV cierra esa brecha y cumple dos propósitos. El primero es que se mantenga el esquema de mayor incentivo a la contratación durante la totalidad del programa formativo. El segundo es que, incluso en los casos de vinculación tardía, el patrocinio efectivo pasa a ser la opción económicamente más conveniente. En otras palabras, este proyecto busca efectuar una calibración normativa, de tal manera que la contratación efectiva de aprendices resulte, en todos los escenarios, esto es tanto desde la etapa lectiva como en los casos de vinculación únicamente en la etapa productiva, la opción racionalmente preferible frente a la monetización. 2. ANTECEDENTES a. La cuota de aprendizaje, el contrato de aprendizaje y la monetización de la cuota en el sistema de formación profesional y del sistema de formación para el trabajo de Colombia El sistema de formación profesional y de formación para el trabajo en Colombia funciona como un engranaje que busca que las personas tengan acceso a trayectorias formativas que les permitan condiciones de inserción laboral, de acuerdo con las necesidades de los sectores productivos y de sus proyectos de vida. Es así como en Colombia funciona un sistema mixto en el que el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, junto con las demás instituciones para el trabajo y desarrollo humano y otras instituciones autorizadas, ofrecen formación a las personas que lo requieren. En el caso del SENA, la Ley 119 de 1994, de iniciativa popular, estableció que la entidad está encargada de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos a través de la oferta y ejecución gratuita de la formación profesional integral. La existencia de un sistema de formación robusto, sostenible y pertinente es fundamental para que el país cuente con el talento humano cualificado que requiere para su desarrollo social, económico y productivo. Tal y como se profundizará más adelante, la relevancia de esta materia es tanta que su origen normativo es de raigambre	constitucional y es desde ese mismo rango normativo, tal y como lo recoge el artículo 54 constitucional, que se estableció que era un asunto que es responsabilidad del Estado y de los empleadores de Colombia. Junto con el desarrollo de este mandato constitucional, se han establecido y desarrollado a lo largo de muchos años los mecanismos normativos que aseguran la existencia y sostenibilidad del sistema. Uno de los más relevantes tiene que ver con el contrato de aprendizaje. A grandes rasgos, el contrato de aprendizaje consiste en un contrato laboral especial y a término fijo entre un empleador y un aprendiz, mediante el cual el empleador aporta medios y patrocina su proceso de formación. En la última etapa del proceso formativo, que tiene lugar al interior de la empresa, se consolidan y aplican los conocimientos adquiridos, de modo que el aprendiz contribuye al desarrollo de la actividad productiva mientras culmina su formación y fortalece sus competencias para el trabajo. De esta manera, el aprendiz transita al mundo del trabajo y se inserta en él con los conocimientos y destrezas requeridos por el sector productivo. Las empresas, como empleadoras y corresponsables de la formación profesional, tienen la obligación de contratar un número determinado de aprendices. A esta obligación se le denomina cuota de aprendizaje. En principio, las empresas con más de 15 trabajadores son aquellas obligadas a contratar aprendices. El número de aprendices a contratar corresponde a uno por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10, o superior, que no exceda los 20. Un detalle importante es que solo los trabajadores que desempeñan oficios u ocupaciones recogidas en el listado de oficios y ocupaciones del SENA cuentan para la determinación de la cuota. Las empresas obligadas tienen la facultad, correlativa al deber, de escoger libremente y de acuerdo a las necesidades de sus empresas los oficios y ocupaciones con los cuales darán cumplimiento a su cuota de aprendizaje, así como de seleccionar las modalidades formativas y a los postulantes que vinculan bajo esa figura. La carga activa de búsqueda y vinculación recae sobre el empleador obligado en el marco de todas las posibilidades que le da el ordenamiento. Ese margen de posibilidades es significativamente amplio. Más allá de los aprendices del SENA, las empresas pueden vincular a estudiantes de instituciones de educación media técnica, instituciones de educación superior con programas de desarrollo humano, con programas autorizados, instituciones de educación superior con programas técnicos profesionales y tecnológicos, empresas formadoras debidamente autorizadas, instituciones con programas reconocidos en el Subsistema de Formación para el Trabajo, y universidades, en los términos de la Ley 789. La pluralidad de fuentes
de oferta formativa o a disposición del empleador responde a la decisión de política pública de maximizar la probabilidad material de cumplimiento de la cuota mediante la contratación efectiva de aprendices. Desde el 2002, con la expedición de la ley 789, se abrió la posibilidad de monetizar la cuota de aprendizaje. Es decir, aquellas empresas obligadas a contratar aprendices podían optar por el pago mensual de una suma de dinero, correspondiente a la multiplicación del número total de trabajadores, por el 5%, por el salario mínimo mensual legal vigente, o su fracción proporcional en el caso de que la monetización fuera parcial. En la práctica ese valor ascendía a 1 SMLMV por aprendiz no contratado. La destinación de los recursos de monetización se fijó en un 80% para el Fondo Emprender y en un 20% para dar apoyos de sostenimiento a aprendices del SENA sin contrato de aprendizaje. La Reforma Laboral, como se afirmó en el primer acápite de esta exposición de motivos, recuperó el carácter laboral del contrato de aprendizaje, aumentó y amplió sus garantías e incrementó el valor de la monetización a 1.5 SMLMV por aprendiz no contratado. Asimismo modificó la destinación del recaudo de la monetización: 50% para el Fondo Emprender, 25% para apoyos de sostenimiento y 25% para aumentar la cobertura de la formación profesional integral del SENA para los jóvenes rurales. En síntesis, la cuota de aprendizaje es una de las expresiones del deber constitucional de los empleadores de ofrecer formación profesional, corresponde a la obligación de contratar un número determinado de aprendices, de acuerdo con el número de trabajadores de la empresa y la monetización es la alternativa de efectuar un pago por no contratarlos. b. Historia del contrato de aprendizaje y variación normativa de la cuota de aprendizaje, el contrato de aprendizaje y la monetización de la cuota de aprendizaje. Aproximación histórica al contrato de aprendizaje Los vestigios de las primeras relaciones de aprendizaje con cierta connotación contractual entre aprendices y maestros pueden rastrearse en la Europa del siglo XII. Para entonces, en casi todos los países europeos y por varios siglos el trabajo de los	artesanos y la formación y entrenamiento para esos oficios era muy similar.² Los gremios agrupaban a quienes se dedicaban a un mismo oficio u ocupación y se regían por sus propios estatutos y reglas que regulaban, entre otras, las condiciones de ingreso, los mecanismos de transmisión del conocimiento y dominio del oficio, y, en general, las relaciones entre maestros, aprendices y oficiales.³ Bajo el sistema gremial, el título de maestro era la única evidencia del dominio de la competencia en el oficio, mientras que los certificados de aprendizaje confirmaban la culminación de los primeros niveles de aprendizaje dentro de una estructura jerárquica compuesta por aprendices, oficiales y maestros.⁴ El acceso al aprendizaje implicaba un período de prueba y la posterior sujeción del aprendiz a la supervisión directa del maestro, quien asumía su formación a cambio de una retribución generalmente cubierta por la familia.⁵ Este proceso, que podía extenderse por varios años según la especialización del oficio, concluía con una evaluación que permitía el tránsito a la condición de oficial.⁶ A partir de entonces, los oficiales, ya cualificados y sin vínculos familiares directos, solían desplazarse entre distintos talleres y territorios para perfeccionar sus habilidades, en una forma temprana de movilidad ocupacional.⁷ Solo tras acumular suficiente experiencia podían aspirar a ser reconocidos como maestros, lo que implicaba su plena incorporación al gremio y la posibilidad de formar a nuevos aprendices, cerrando así el ciclo de transmisión del conocimiento.⁸ La idea subyacente es que aquel que tiene el dominio y conocimiento de un oficio tiene la responsabilidad de transmitirlo a quien lo aprende, bajo ciertos parámetros y formalidades. Pero estos protocolos de transmisión del saber hacer no se limitaban ² Norbert Wollschläger and Eric Fries Guggenheim, "A History of Vocational Education and Training in Europe: From Divergence to Convergence," <i>European Journal "Vocational Training"</i>, no. 32, May–August 2004/1: p.7, https://www.cedefop.europa.eu/files/32-en.pdf. ³ Ibid. ⁴ Ibid. ⁵ Ibid. ⁶ Ibid. ⁷ Ibid. ⁸ Ibid.

únicamente a los aspectos del oficio, sino que se extendían a las condiciones de vida, las expectativas de ingreso y los derechos de aquel que estaba aprendiendo.

Estas nociones generales del aprendizaje de oficios hacen parte de las instituciones sociales que se implantaron en la Nueva Granada en la colonia. Diana Rodríguez (2021) explica cómo desde el mediados del siglo XVI, siguiendo el modelo hispánico, se instalaron en Bogotá los primeros talleres artesanales domésticos donde maestros y oficiales españoles iniciaron procesos de enseñanza e instrucción en sectores tales como la producción de alimentos, los textiles, la construcción, la madera, metales y cueros.⁹ De igual manera, se notariaban desde 1557 contratos denominados conciertos de aprendizaje en los que se formalizaba que niños y jóvenes se dedicaran al aprendizaje de un oficio.¹⁰ Estos contratos, que muchas veces eran verbales y no quedan documentados, se celebraban entre el maestro del taller y los representantes del aprendiz.¹¹ En estos conciertos de aprendizaje el maestro “se comprometía a mantener, alimentar, cuidar la salud y vestir a su aprendiz y, además, a pagarle a los padres una cantidad de dinero, bajo la promesa de que estos entregarían a su hijo”.¹² Todo esto se asentó en una cultura de la formación práctica por inmersión, en la que a través del hacer, bajo esquemas de acompañamiento y supervisión, se llevaban a cabo los procesos de aprendizaje en los talleres donde se ejercían los oficios.¹³

Esta cultura de aprendizaje fue asentándose y desarrollándose en el contexto de transformaciones productivas, de procesos de industrialización y de la llegada de la

⁹ Diana Farley Rodríguez Muñoz, “El aprendizaje de oficios artesanales en Santafé durante la primera mitad del siglo XVII,” *Credencial Historia*, no. 380, septiembre de 2021, Banco de la República, <https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-380/el-aprendizaje-de-oficios-artesanales-en-santafe>

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

¹² Jaime Humberto Borja Gómez, “Entre tiendas y conciertos: las artes y los oficios en la cultura colonial,” *Credencial Historia*, no. 309, Banco de la República, 2015, <https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-309/entre-tiendas-y-conciertos-las-artes-y-los-oficios-en-cultura-colonial>.

¹³ Jaime Humberto Borja Gómez, “Entre tiendas y conciertos: las artes y los oficios en la cultura colonial,” *Credencial Historia*, no. 309, Banco de la República, 2015, <https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-309/entre-tiendas-y-conciertos-las-artes-y-los-oficios-en-cultura-colonial>.

fabrica como arquetipo productivo en reemplazo del taller. Las necesidades técnicas y las expectativas sobre las competencias y destrezas especializadas repercutieron en nuevas necesidades de aprendizaje que se iban presentando también en otras latitudes agudizando la necesidad de un sistema de formación más robusto y fuerte.

Las relaciones entre aprendices y maestros; aprendices y gremios; aprendices y fábricas/empresas; así como las reglas que se establecían y las condiciones que se pactaban, tenían toda la relevancia social, puesto que eran la forma que permitía la transmisión de los conocimientos y del dominio del oficio y la técnica. Tal vez por ello los conciertos de aprendizaje desde la colonia se notariaban. En ese orden de ideas, el contrato de aprendizaje no fue el resultado de una innovación normativa, sino que fue una institución que surgió y se desarrolló en el marco de las relaciones productivas y que sólo, posteriormente, fue apropiada formalmente en el ordenamiento jurídico para su posterior desarrollo.

Variación primera evolución normativa del contrato de aprendizaje y la cuota de aprendizaje

La primera referencia normativa formal, con rango legal, del contrato de aprendizaje en el ordenamiento jurídico colombiano se encuentra en el Decreto 2663 de 1950. Con ese decreto, el presidente Mariano Ospina Pérez, en uso de facultades extraordinarias y previa propuesta de una comisión redactora, codificó las distintas disposiciones normativas sobre relaciones laborales y expidió el Código del Trabajo. El capítulo II del título II de ese Código definió y desarrolló el contrato de aprendizaje, dispuso su finalidad de enseñanza de una profesión, arte u oficio; estableció sus contenidos esenciales, su duración máxima y cobijó a los aprendices con todas las prestaciones y normas del contrato de trabajo, con la única salvedad de aquellas del salario mínimo. En cuanto a las partes, se disponía que era un contrato entre una persona natural que prestaba servicio a otra persona natural o jurídica.

Luego, durante el Gobierno de Alberto Lleras en el año 1959, la Ley 188 adoptó una nueva normatividad para el contrato de aprendizaje. La fórmula gramatical usada por el legislador pasó de hablar de personas naturales y jurídicas a “empleado” y “empleador”. La finalidad del contrato se estableció en la adquisición de formación metódica y completa de un arte u oficio. Se introdujo un límite de edad en los 14 años y la exigencia de pactar un salario de al menos 50% del salario mínimo, con una escala de aumentos durante el transcurso del contrato que debía culminar en, al menos, la totalidad del salario o lo establecido en convenciones colectivas o fallos arbitrales. Se estableció

también que el pago del salario debía darse tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza. El término del contrato empezaba a correr desde el inicio de la formación metódica. Esta ley resulta también relevante porque dispuso la obligatoriedad de empresas o empleadores de contratar aprendices y la obligación de reemplazar a los aprendices que finalizaron sus contratos con el propósito de mantener la proporción de aprendices asignada de manera permanente. Se le confió al Presidente de la República las facultades para determinar qué empresas y con qué proporción estarían obligadas a contratar aprendices. Con esto se tiene el primer vestigio de la cuota de aprendizaje en Colombia.

En 1960, en ejercicio de las facultades investidas en la Ley 188, el presidente Lleras expidió el Decreto 2838 de 1960. Este acto fue el primero en configurar en sentido estricto la cuota de aprendizaje en Colombia. La obligación de contratar aprendices se dejó en cabeza de los empleadores con capital igual o superior a cien mil pesos o que ocuparan veinte o más trabajadores permanentes, fijando un techo del cinco por ciento del total de ocupados como cuota máxima de aprendices, cuya determinación específica quedó confiada al Servicio Nacional de Aprendizaje en función de las disponibilidades de formación profesional y de las necesidades de mano de obra calificada del país. Es necesario destacar que para entonces el Servicio Nacional de Aprendizaje era una reciente apuesta institucional establecida en el año 1957. Para 1960, el SENA contaba ya con 30 centros de formación a nivel nacional para responder a las necesidades de formación profesional integral del país. Con el Decreto 2838 el SENA comenzó a jugar un rol técnico determinante para la determinación de la cuota de aprendizaje.

Resulta también relevante recordar el Decreto 3123 de 1968, expedido por el presidente Carlos Lleras Restrepo en uso de las facultades extraordinarias conferidas por la Ley 65 de 1967, en el marco de la profunda reforma administrativa del Estado colombiano. La norma reorganizó integralmente al Servicio Nacional de Aprendizaje, redefinió sus funciones y consolidó la arquitectura de financiación y control que regiría el sistema durante las siguientes décadas. En materia de cumplimiento de la cuota, el artículo 30 dispuso que la determinación del número de aprendices que debía ser contratada por los empleadores en los términos del artículo 1º del Decreto 2838 de 1960 se haría mediante resolución de la Dirección General del SENA, notificada al interesado con una antelación mínima de treinta días a la iniciación de los periodos de enseñanza previstos en el artículo 9º de la Ley 188 de 1959. Este acto administrativo se erigió como el instrumento jurídico mediante el cual se individualizaría la obligación general consagrada en la ley, esquema procedimental que perdura, con ajustes técnicos, hasta el régimen vigente.

En materia sancionatoria, el Decreto 3123, en su artículo 30, dispuso que el empleador que al iniciarse el periodo de enseñanza siguiera a la notificación de la resolución no hubiera suscrito los respectivos contratos, incurriría en multa de cinco mil a diez mil pesos por cada aprendiz que dejara de contratar. Esta sanción sería igualmente aplicable a quien no mantuviera de manera permanente la cuota asignada en los términos del numeral 4º del artículo 10 de la Ley 188 de 1959, o a quien dejara de pagar a un aprendiz dos meses consecutivos de salario. Las multas, impuestas por el Ministerio del Trabajo a solicitud del SENA, tenían como destinación el Servicio de Empleo de dicho ministerio.

El aporte de mayor relevancia del Decreto 3123 fue, sin duda, el del artículo 29: el certificado de paz y salvo que debía expedir el SENA para que la Administración de Impuestos Nacionales aceptara la deducción por concepto de salarios solo podría otorgarse a los empleadores que hubieran cumplido a cabalidad con las obligaciones sobre aportes y contribuciones. De esta manera, el cumplimiento de las obligaciones formativas y parafiscales con un efecto fiscal directo sobre la deducibilidad de la nómina, dotando al sistema de un instrumento de coerción indirecta de gran eficacia, en la medida en que el incentivo tributario quedaba supeditado, en parte, al cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

Luego, el Decreto 2375 de 1974, expedido por el presidente Alfonso López Michelsen en desarrollo del Decreto 1970 del mismo año, “por el cual se dictan medidas destinadas a combatir el desempleo”, introdujo una alteración significativa al exonerar a la industria de la construcción de la obligación de contratar aprendices y crear, en su sustitución, el Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción-FIC, financiado con una contribución mensual de los empleadores del ramo equivalente a una vez el salario mínimo por cada cuarenta trabajadores.

El artículo 7º modificó, además, el artículo 5º de la Ley 188 de 1959. Sustituyó el referente del salario mínimo legal por el referente concreto del salario efectivamente devengado por los trabajadores del mismo oficio o uno equivalente o asimilable en la respectiva empresa. Adicionalmente, reformuló la progresividad sobre bases proporcionales y fijó un hito temporal preciso, el inicio de la última etapa productiva del aprendizaje, como momento de plena equiparación salarial. Con todo esto se reforzó la naturaleza laboral del contrato de aprendizaje al consolidar una lógica de incorporación gradual al régimen laboral equiparable al de los demás trabajadores de la empresa.

Con el Decreto 83 de 1976 se precisó que el paz y salvo del SENA quedaría supeditado a la acreditación del pago del aporte parafiscal, del aporte al FIC en el caso de la construcción, y de la contratación efectiva y pago de salario a los aprendices asignados.

por la Dirección General, en caso de empresas obligadas a contratar aprendices. El Decreto 1047 de 1983, reglamentó parcialmente el Decreto 2375 de 1974 y consolidó el funcionamiento del FIC con la asesoría de la Cámara Colombiana de la Construcción, refinando los parámetros del aporte y otorgando al SENA facultades para regular su administración, funcionamiento y destinación específica. Como ya se ha advertido, la Constitución Política de 1991 elevó a rango constitucional el deber del Estado y de los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, consagrado en el artículo 54. Esto dotó de un fundamento robusto a todo el andamiaje normativo sobre el contrato de aprendizaje y la cuota de aprendizaje, al situarlas, no como simples cargas administrativas sino como manifestaciones concretas del deber social del Estado y de la función social de la empresa. El contrato y la cuota de aprendizaje pasaron así a configurarse como herramientas concretas de realización de derechos fundamentales y como instrumento para la materialización del Estado social de derecho. Con la Ley 119 de 1994, de iniciativa popular, se reestructuró integralmente al SENA, derogando el Decreto 2149 de 1992 y consolidando su naturaleza de establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La ley reafirmó la misión histórica del SENA, invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos mediante la formación profesional integral, y le asignó funciones expresas relacionadas con el mantenimiento de los mecanismos de cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias del contrato de aprendizaje. El numeral 13 del artículo 13 reconoció al Director General la facultad de imponer multas mensuales hasta por un salario mínimo legal mensual vigente a los empleadores que no mantuvieran el número de aprendices correspondiente o que no hubieran suscrito los contratos al iniciarse cada período de enseñanza. La Ley 115 de 1994, Ley General de Educación, articuló el régimen tributario con el del aprendizaje al disponer en su artículo 189 que los empleadores podrán deducir anualmente de su renta gravable hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices adicionales a los que estaban legalmente obligados. Por su parte, la Ley 361 de 1997 estableció un sistema de incentivos diferenciales para la vinculación laboral de personas con discapacidad, incluyendo una reducción del 50% en la cuota de aprendices obligatoria cuando los aprendices contratados fueran personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%; regla que refleja una temprana integración de los enfoques de inclusión productiva en el régimen de aprendizaje.	Particular relevancia tuvo el Acuerdo 31 de 1996, que modificó el Acuerdo 13 de 1995, y autorizó el Programa de Apoyo de Sostenimiento para Capacitación, financiado con los recursos que los empleadores depositaran en él cuando, por circunstancias excepcionales a juicio del SENA, no pudieran contratar aprendices, las multas impuestas a quienes incumplieran las normas, los valores depositados por empleadores que recibieran alumnos del programa, las donaciones y los rendimientos financieros, entre otros. El artículo 4° del Acuerdo dispuso que los empleadores en circunstancias excepcionales debían exponer sus motivos al SENA y, con autorización del Director General, consignar mensualmente como mínimo el 75% del salario mínimo legal o convencional vigente por cada alumno que debieran contratar. La Resolución 71 de 1997 delegó en los directores regionales y seccionales del SENA la facultad de regular las cuotas en el área de su jurisdicción y de autorizar la consignación en el Programa de Apoyo de Sostenimiento en los casos excepcionales del artículo 2° del Acuerdo 31 de 1996. Regresión del contrato de aprendizaje, pérdida de su caracter laboral y creación de la monetización La Ley 789 de 2002, expedida durante el primer Gobierno de Álvaro Uribe Vélez, "por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo" reformuló integralmente el régimen del contrato de aprendizaje y representó una abrupta ruptura con la tradición laboral que había caracterizado al contrato de aprendizaje desde su origen en el Código Sustantivo del Trabajo. En efecto, el artículo 30 dispuso que la relación de aprendizaje no constituía contrato de trabajo y que el apoyo de sostenimiento mensual en ningún caso configuraría salario, generando una desnaturalización jurídica deliberada cuyas consecuencias materiales sobre los derechos prestacionales, la seguridad social y la libertad sindical de los aprendices se prolongarían durante más de dos décadas. El régimen estableció apoyos de sostenimiento equivalentes al 50% del salario mínimo en la fase lectiva y al 75% en la fase práctica, montos que en términos reales operaron como una sustracción del costo laboral típico bajo el ropaje de "una forma especial dentro del derecho laboral". En materia de cuota, el artículo 32 fijó la obligación de contratar aprendices para las empresas privadas, personas naturales o jurídicas, que desarrollan cualquier tipo de actividad económica, con un número de trabajadores no inferior a quince. El artículo 33 determinó la cuota en razón de un aprendiz por cada veinte trabajadores y uno adicional por fracción de diez o superior que no excediera de veinte.
Fue el artículo 34 el que introdujo el cambio de mayor relevancia estructural: la monetización general de la cuota de aprendizaje. Por primera vez, la norma facultó a los empleadores obligados para que, en lugar de contratar aprendices, cancelaran al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluidos los independientes y transitorios, por un salario mínimo legal vigente, admitiéndose la monetización total o parcial proporcionalmente al número de aprendices que dejaran de contratarse. Lo que en 1974 había sido una excepción justificada por las particularidades de la industria de la construcción, y lo que en 1996 había sido una válvula de escape sometida a calificación administrativa estricta, se convirtió a partir de 2002 en una opción general y de libre disposición del empleador, que podía optar por monetizar sin necesidad de acreditar circunstancias excepcionales. La monetización se convirtió en una alternativa a la contratación de aprendices para cumplimiento de la cuota. La Corte Constitucional, mediante la sentencia C-038 de 2004, declaró exequibles las disposiciones de la Ley 789 que desnaturalizaron el carácter laboral del contrato, sobre la base de una lectura sistémica de las facultades del legislador en materia económica y de promoción del empleo; sin embargo, el debate académico, gremial y sindical sobre la legitimidad material y la pertinencia de política pública de esa configuración nunca cesó. El régimen reglamentario quedó posteriormente compilado en el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, cuyo Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 sistematizó la dispersión normativa producto de más de cuatro décadas de reglamentación fragmentada. No obstante, el modelo de fondo, caracterizado por una relación de aprendizaje no laboral, apoyo de sostenimiento sin carácter salarial, monetización como opción libre del empleador, se mantuvo intacto, consolidando un sistema en el cual la función social formativa de la empresa quedó progresivamente diluida en una alternativa discrecional de la empresa. Reforma Laboral, recuperación del carácter laboral del contrato de aprendizaje e incremento de la monetización Con la Ley 2466 de 2025, sancionada el 25 de junio del mismo año, "por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" se dio un giro definitivo. El artículo 21 de la ley, que modificó el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, opera como una reconquista de derechos: la recuperación del carácter laboral del contrato de aprendizaje, perdido en	2002 y devuelto a la figura con todas sus consecuencias dogmáticas, prestacionales y de seguridad social. El contrato de aprendizaje se redefine expresamente como un contrato laboral especial y a término fijo, regido por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, con duración no superior a tres años, mediante el 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. La reforma reconoce a los aprendices, en consecuencia, los derechos colectivos constitucionales, es decir con libertad sindical, negociación colectiva y huelga, con la única limitación expresa de que el apoyo de sostenimiento mensual no es objeto de negociación colectiva. Los aprendices en etapa práctica son ahora cotizantes plenos al Sistema General de Seguridad Social, con aportes en todos los subsistemas correspondientes. El régimen económico del aprendiz fue sustancialmente modificado. La fase lectiva pasó del 50% al 75% de un salario mínimo legal mensual vigente, y la fase práctica del 75% al 100% del mismo. Más significativamente, el artículo 21 también modificó el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 para incrementar el valor de la monetización: las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje que opten por no contratar aprendices deberán cancelar al SENA un valor mensual correspondiente a uno punto cinco (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada aprendiz no contratado, frente al equivalente a un salario mínimo del régimen anterior. El párrafo 1° del artículo 34 introdujo, además, cambios innovadores en la destinación específica de la monetización: se pasó de un esquema de 80% para Fondo Empezar y 20% para apoyos de sostenimiento a otro del 50% para el fondo empezar, 25% para apoyos de sostenimiento y 25% para aumento de cobertura de formación profesional de jóvenes rurales. La monetización conserva, así, su naturaleza sustitutiva, pero se redimensiona como instrumento de política social directa hacia la población aprendiz. El desarrollo reglamentario integral de la reforma se produjo con el Decreto 223 de 2026, expedido por el Ministerio del Trabajo el 5 de marzo de 2026, por el cual se subrogó el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y se reglamentaron las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje. El decreto reorganizó el régimen reglamentario y lo ajustó a la reforma laboral. Toda esta evolución normativa permite concluir que el régimen vigente del contrato de aprendizaje y de la cuota de aprendizaje es el resultado de una evolución normativa que, a lo largo de setenta y cinco años, ha oscilado entre la afirmación del carácter laboral de la relación de aprendizaje, dominante entre 1950 y 2002, y restaurada en 2025, y su desnaturalización con fines de una supuesta promoción del empleo en términos de

costos laborales, dominante entre 2002 y 2025. La monetización, por su parte, ha vuelto a redimensionarse en 2025 y 2026 con un valor incrementado en un 50%, una destinación social específica y reglas procedimentales que pretenden devolverle su naturaleza excepcional y sustitutiva.

Esta trayectoria histórica revela, así, que las grandes modificaciones del régimen no han sido simples modificaciones técnicas, sino expresiones de concepciones distintas sobre la relación entre formación profesional, la función social de la empresa, los derechos de los aprendices y la arquitectura del Estado social. El desafío actual consiste, precisamente, en consolidar el modelo reconquistado, de manera que la recuperación del carácter laboral del contrato de aprendizaje se traduzca en una verdadera reactivación de la función formativa de las empresas y en un aumento en la cobertura del contrato de aprendizaje.

3. MARCO NORMATIVO

a. Marco constitucional

La cuota de aprendizaje y el contrato de aprendizaje tienen relación y fundamento con un conjunto de distintas disposiciones constitucionales, que leídas de manera sistemática configuran el marco constitucional de la formación para el trabajo en Colombia como manifestación concreta del Estado social de derecho. En primer lugar, el artículo 25 reconoce al trabajo como derecho y obligación social bajo la especial protección del Estado y reconoce a todas las personas el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Por su parte, el ya mencionado artículo 54, central para este proyecto, establece de manera taxativa que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación profesional y técnica a quien lo requiera, y que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar. En ese sentido, la formación profesional se erige como una corresponsabilidad impuesta constitucionalmente al Estado y a las empresas. Por esto mismo, los aportes parafiscales al SENA, la cuota de aprendizaje y el contrato de aprendizaje son herramientas del repertorio del legislador para materializar esta obligación constitucional en su dimensión empresarial. A su vez, esto entra en afinidad con la función social de las empresas, prevista en el artículo 333, que deviene en obligaciones concretas para alcanzar finalidades sociales.

Por otra parte, el artículo 26 reconoce el derecho fundamental a la libertad de profesión u oficio, garantía cuyo ejercicio efectivo presupone la necesidad de un sistema y una

infraestructura de formación profesional que sirva de medio para el aprendizaje y desempeño de dichas profesiones u oficios. Adicionalmente presupone que las personas que se forman deben tener acceso a los medios para poder llevar a cabo los procesos de aprendizaje. Los artículos 44 y 45 reconocen los derechos prevalentes de niños y adolescentes y el derecho del adolescente a la protección y formación integral, principios que el sistema de formación profesional y para el trabajo desarrolla en su condición de instrumento principal de transición de la educación al trabajo para la población joven. Y el artículo 64, que ordena al Estado promover el acceso progresivo de los campesinos a los servicios de educación y capacitación, fundamenta directamente la destinación específica del 25% del recaudo a programas para jóvenes rurales, también introducida por la Ley 2466 de 2025 y profundizada en su alcance redistributivo por el presente proyecto.

b. Marco legal y reglamentario

El núcleo del régimen legal aplicable es la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo para redefinir el contrato de aprendizaje como contrato laboral especial a término fijo con duración no superior a tres años, en la etapa lectiva se pasó de un apoyo de sostenimiento del 50% del SMLMV, con afiliación en salud, a un apoyo de sostenimiento del 75%, con afiliación en salud y riesgos laborales. Por su parte, en la etapa productiva, se pasó del 75 % del SMLMV, con afiliación en salud y riesgos laborales, a la totalidad del salario más todas las prestaciones y derechos propios del vínculo laboral. El artículo 23 de la misma ley modificó el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 y fijó el valor de la monetización en uno punto cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada aprendiz no contratado, con destinación específica del 50% del recaudo al Fondo Emprender, el 25% a apoyos económicos para aprendices en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, y otro 25% a programas técnicos, tecnológicos y de formación para jóvenes rurales. Subsisten, en lo no modificado, el artículo 32 de la Ley 789 sobre las generalidades de la cuota de aprendizaje, el artículo 33 sobre la fórmula de cálculo de la cuota y el artículo 35 sobre la facultad y responsabilidad empresarial de definir oficios, modalidades y postulantes.

El desarrollo reglamentario se concretó con el Decreto 223 de 2026, expedido por el Ministerio del Trabajo el 5 de marzo de 2026, que subrogó el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. El decreto desarrolla los esquemas diferenciados de apoyo de sostenimiento según la modalidad formativa, refuerza las reglas procedimentales de la monetización, detalla el régimen sancionatorio por incumplimiento, entre otros aspectos. La aplicación inmediata de la reforma a los contratos vigentes fue precisada por la Circular Externa 0083 de 2025 del Ministerio del

Trabajo. Conservan vigencia integral, articulándose con el régimen vigente, la Ley 119 de 1994 como ley principal del SENA y la base de la facultad sancionatoria por incumplimiento; la Ley 361 de 1997 con la reducción del 50% de la cuota cuando los aprendices son personas con discapacidad; el Acuerdo 11 de 2012 del Consejo Directivo Nacional del SENA, y los demás acuerdos y resoluciones internas que organizan y aseguran el funcionamiento del sistema; y el régimen sectorial del Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción, configurado por el Decreto 2375 de 1974 y reglamentado por el Decreto 1047 de 1983, único régimen sustitutivo de cumplimiento mediante aporte económico que subsiste como excepción sectorial justificada por las particularidades del ciclo productivo. Sobre este andamiaje jurídico se propone el presente proyecto, cuyo objeto es deliberadamente concreto: aumentar el valor de la monetización de uno punto cinco a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, sin alterar los demás pilares de las conquistas recuperadas por la Ley 2466 de 2025.

4. NECESIDAD Y CONVENIENCIA DEL PROYECTO

Este proyecto se alinea con el proceso de consolidación y fortalecimiento del modelo de contrato de aprendizaje laboral, recuperado por la Ley 2466 de 2025. La Reforma recuperó el carácter laboral del contrato, perdido durante las dos décadas de vigencia de la Ley 789 de 2002, elevó los apoyos de sostenimiento, incorporó a los aprendices al Sistema General de Seguridad Social en condiciones de igualdad material con el resto de los trabajadores, reconoció sus derechos colectivos constitucionales e incrementó el valor de la monetización. En ese sentido, esta iniciativa no pretende desconocer esa decisión política, sino profundizarla con base en la evidencia acumulada durante el primer año de aplicación de la reforma.

a. El modelo con contrato laboral de aprendizaje es funcional

Una de las objeciones más recurrentes durante el trámite de la Ley 2466 de 2025 indicaba que la recuperación del carácter laboral del contrato y el incremento del monto en los apoyos de sostenimiento producirían un colapso de la dinámica de contratación. La evidencia disponible hasta el momento desmiente esa tesis. El sistema a través tres fases entre 2015 y 2025 en relación con la meta fijada desde el Consejo Directivo del SENA. Una de cumplimiento estable de la meta entre 2015 y 2019, con ejecuciones del 93% al 100%; otra de contracción al 80% en 2020 atribuible a la pandemia de la COVID Covid 19; y otra de recuperación con sobrecumplimiento sostenido durante cinco vigencias consecutivas entre 2021 y 2025.

Año	Meta	Ejecución	Cumplimiento
2015	300.000	300.080	100%
2016	345.000	345.206	100%
2017	407.000	377.950	93%
2018	410.000	392.250	96%
2019	400.000	377.050	94%
2020	400.000	319.693	80%
2021	310.000	331.669	107%
2022	332.000	358.669	108%
2023	360.000	368.754	102%
2024	364.000	392.411	108%
2025	370.000	379.436	103%

Tabla 3. Ejecución del contrato de aprendizaje (2015–2025). Fuente: SENA- SGVA.

El dato de ejecución de 2025 especial importancia. Durante el segundo semestre de ese año entró en vigencia la Reforma Laboral, y pese a ello el sistema registró una sobre-ejecución del 103%, lo que demuestra que el incremento de las garantías y derechos laborales no produjo el colapso anticipado por los sectores que se opusieron a la reforma. Al corte del 21 de mayo de 2026, el sistema acumula 250.675 contratos de 371.000 previstos en la meta, lo que confirma que la dinámica de contratación se ha mantenido sostenida bajo el nuevo marco normativo. La demanda empresarial de aprendices es estructural y el sistema tiene capacidad de fortalecimiento adicional, lo que abre espacio para profundizar la reforma para asegurar su plena funcionalidad.

De acuerdo con su definición, el contrato de aprendizaje está diseñado para dar formación metódica y completa a los aprendices que se beneficia de él. En ese sentido, el ideal es que los contratos de aprendizaje acompañen a los aprendices durante todo su ciclo formativo, para que se reciban todos los beneficios del patrocinio de la empresa. No obstante, en la realidad, existía una tendencia desde antes de la reforma laboral en la que las empresas buscaban con preferencia a los aprendices únicamente en la etapa productiva, más no desde la etapa lectiva.

Para efectos de esta explicación es importante recordar que los dos principales niveles de formación titulada del SENA en los que se dan los contratos de aprendizaje son los programas técnicos y los programas tecnológicos. En los dos tipos, se da una formación teórico-práctica en el marco de diseños curriculares que contemplan dos etapas: una lectiva en la que la formación teórico-práctica se da en los ambientes de formación del SENA, y otra práctica o productiva que se da en entornos reales productivos, como las empresas. Para el caso de los técnicos, los diseños establecen 9 meses de etapa lectiva y 6 meses de etapa productiva. Para el caso de los tecnológicos se tienen 21 meses de etapa lectiva y 6 meses de etapa productiva. Es en esos 6 meses de etapa productiva o práctica cuando los aprendices asisten directamente a la empresa a prestar sus servicios y consolidar los procesos de aprendizaje de sus programas en entornos reales.

La distribución de duraciones de los contratos suscritos entre 2023 y 2026 revela una concentración masiva en duraciones cortas que coinciden con la sola etapa productiva del ciclo formativo. Desde la entrada en vigencia de la Reforma, los contratos largos y los integrales, aquellos que cubren tanto la fase lectiva como la productiva por su duración, han crecido de manera sostenida, mientras los contratos más cortos han cedido participación.

	2023	2024	2025	2026	
Contratos cortos (0-6 meses)	76,4%	76,7%	72,7%	69,5%	↓ Baja
Contratos largos (7-9 meses)	12,1%	12,9%	13,3%	13,1%	↑ Sube
Contratos integrales (10-12 meses)	11,6%	10,0%	13,5%	17,5%	↑↑ Sube

Tabla 4. Evolución de la distribución de contratos por duración (2023-2026). Elaboración propia con datos fuente: SENA SGVA. *2026 a abril.

Los contratos de 10 a 12 meses, los que más se aproximan al ciclo formativo completo, pasaron de representar el 11,6% en 2023 al 17,5% en lo corrido de 2026, un incremento de 6 puntos porcentuales que coincide directamente con la vigencia del nuevo régimen. En sentido contrario, los contratos cortos de cero a seis meses cayeron del 76,4% al 69,5% en el mismo periodo. La reforma está funcionando en tanto a que más aprendices están siendo vinculados desde el inicio de su formación, con el correspondiente beneficio en

términos de apoyo de sostenimiento, permanencia en el sistema y calidad del proceso formativo.

Existe, además, una consecuencia de la práctica de contratación exclusiva en la etapa práctica que tiene implicaciones directas sobre la lectura del número total de contratos suscritos en cada vigencia. Cuando una empresa contrata aprendices únicamente en etapa productiva por periodos de seis meses, necesita suscribir dos contratos por año para mantener cubierta una misma cuota de aprendizaje, dado que al vencimiento del primer contrato, debe vincular un nuevo aprendiz para el siguiente semestre, generando así dos registros anuales por cada cupo de la cuota. Por el contrario, cuando la empresa asume el ciclo formativo completo, que para un técnico equivale a quince meses y para un tecnólogo a veintisiete, un solo contrato cubre la cuota durante toda la vigencia del programa, e incluso se extiende más allá de la vigencia. La consecuencia estadística es que el número bruto de contratos anuales tiende a sobreestimar la cobertura formativa real del sistema cuando predominan los contratos cortos, y que la transición hacia contratos más largos, que los datos confirman, como se verá, desde la entrada en vigencia de la Ley 2466, genera respectivamente una reducción del número de contratos por año. Esto no significa una calda de la contratación efectiva ni un retroceso en el cumplimiento de la cuota. En otras palabras, menos contratos pero más largos son señal de fortalecimiento del modelo, no de debilitamiento. Este matiz es indispensable para interpretar correctamente la evolución futura de los indicadores del sistema y para evitar que una eventual reducción del número bruto de contratos anuales sea leída, fuera de contexto, como un deterioro del aprendizaje en Colombia.

b. Comportamiento del recaudo de la monetización luego de la entrada en vigencia de la reforma.

Los datos de recaudo deben leerse con la debida precisión técnica. El recaudo pasó de \$170.349 millones en 2022 a \$440.738 millones en 2025, un incremento que se explica en buena medida por factores previsibles, como el incremento del valor unitario de la monetización de 1 a 1,5 SMLMV, introducido por la Reforma. Un aumento del 50% en el valor base y el ajuste del salario mínimo, que en 2025 creció un 9,5% y, en 2026 un 23%, acumula un efecto de base que se refleja mecánicamente en el recaudo. Por lo tanto, resultaba esperable que el recaudo creciera de manera significativa luego de la adopción de la Reforma como efecto directo de su entrada en vigencia. No obstante, el aumento del recaudo de monetización no es, en sí mismo, un indicador adverso. Por el contrario, desde una perspectiva redistributiva del sistema, el aumento implica mayores recursos para unas finalidades con alto impacto social.

La Reforma introdujo una innovación de la mayor relevancia en esta arquitectura del sistema al destinar específicamente el 25% del recaudo de monetización, que antes era del 20%, a apoyos de sostenimiento para aprendices del SENA en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad. Otro 25% se invierte en ampliar la cobertura de programas técnicos, tecnológicos y de formación para el trabajo dirigidos a jóvenes rurales, mediante el fortalecimiento de la presencia territorial del SENA en los municipios y la celebración de convenios con instituciones educativas rurales, entes territoriales y organizaciones comunitarias, con el propósito de llevar la formación directamente a los territorios y evitar el desplazamiento de los jóvenes hacia los centros urbanos. El 50% del recaudo de monetización se destina, además, al Fondo Emprender, mecanismo que financia iniciativas productivas, unidades económicas y planes de negocio de jóvenes egresados del SENA, campesinos y emprendedores de la economía popular, cerrando así el ciclo entre formación, emprendimiento y desarrollo territorial.

Bajo esa lógica, los recursos provenientes de la monetización terminan siendo un mecanismo que financia la permanencia en la formación de quienes más lo necesitan, que asegura que el SENA llegue de manera más progresiva a los territorios rurales del país, y que fomenta las iniciativas productivas en materia de emprendimiento. El mayor recaudo es, entonces, la fuente que permite ampliar la cobertura formativa hacia las poblaciones históricamente excluidas del mercado laboral formal. En ese orden de ideas, el incremento a 2 SMLMV propuesto en el presente proyecto fortalece esa fuente redistributiva, amplía su alcance y profundiza la lógica de corresponsabilidad social que subyace al modelo: las empresas que optan por no formar directamente contribuyen, en mayor medida, a financiar la formación de los jóvenes que el mercado aún no ha vinculado.

Ahora bien, ante una tendencia de expansión real del universo de empresas que optan por la monetización frente a la contratación, se justifica y se hace necesaria la modificación propuesta.

c. Brecha en los incentivos de contratación tardía o de contratación únicamente en etapa productiva

Tal y como se explicó en el acápite de objeto del proyecto de ley, el análisis de los costos comparativos entre contratar y monetizar revela con precisión la brecha en los incentivos de contratación tardía o únicamente en la etapa productiva. Las siguientes tablas, elaboradas con datos del simulador de costos del SENA para el régimen vigente de 1,5 SMLMV, revelan una asimetría estructural de incentivos que la reforma de 2025 abordó para los contratos integrales pero no para los de solo etapa productiva.

Técnico — Régimen vigente (Monetización de 1,5 SMLMV)

	2023	2024	2025	2026
Contratación integral — 15 meses (9 lectiva + 6 productiva)	\$30.208.333	\$42.021.720		Contratar: \$11.813.387 más barato
Solo etapa productiva — 6 meses	\$16.337.699	\$15.758.145		Monetizar: \$579.554 más barato

Tabla 5. Comparación de costos: contratación vs. monetización — Técnico. Fuente: simulador SENA.¹⁴

Tecnólogo — Régimen vigente (Monetización de 1,5 SMLMV)

	2023	2024	2025	2026
Contratación integral — 27 meses (21 lectiva + 6 productiva)	\$48.702.512	\$73.538.010		Contratar: \$24.835.498 más barato
Solo etapa productiva — 6 meses	\$16.337.699	\$15.758.145		Monetizar: \$579.554 más barato

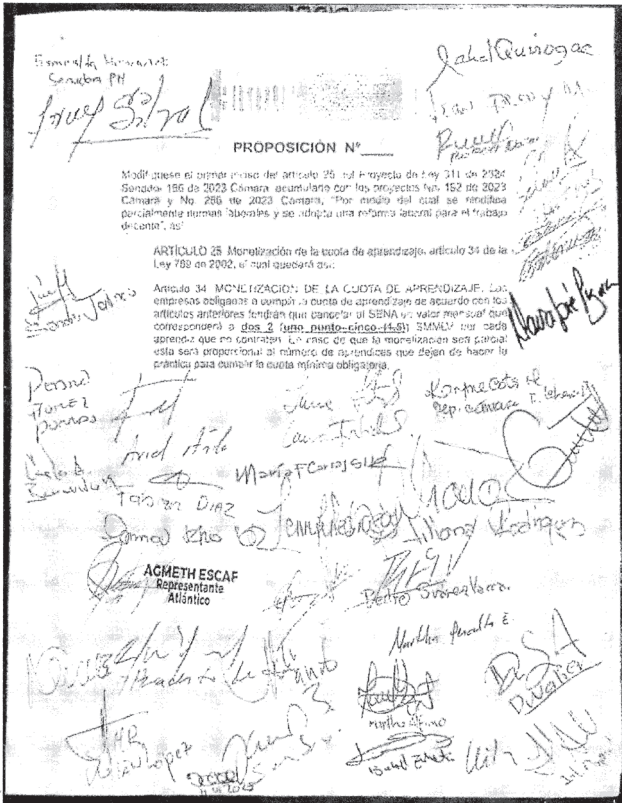
Tabla 6. Comparación de costos: contratación vs. monetización — Tecnólogo. Fuente: simulador SENA.

¹⁴ El Acuerdo 11 de 2008 del Consejo Directivo Nacional del SENA reconoce al empleador que contrata aprendices un periodo de gracia de veinte (20) días hábiles, al notificarse la obligación de cuota o al vencimiento de cada contrato, para adelantar la búsqueda y selección del nuevo aprendiz, sin que durante ese lapso se configure incumplimiento de la cuota. Este beneficio no aplica para la monetización, que exige pago mensual ininterrumpido. En consecuencia, los cuadros comparativos calculan el costo de contratación sobre el periodo efectivo del programa de quince meses para el técnico y veintisiete para el tecnólogo y el costo de monetización sobre un mes adicional, por no ser objeto de dicho beneficio.

La lectura es precisa: cuando la empresa asume el ciclo formativo completo, contratar es significativamente más barato que monetizar, \$11.813.387 para el técnico y \$24.835.498 para el tecnólogo. Aquí la Ley 2466 funcionó perfectamente porque la diferencia de costos es tan amplia que elimina cualquier incentivo económico para monetizar frente a contratar integralmente. Pero cuando la empresa efectúa el análisis únicamente en etapa productiva, el diferencial se reduce a apenas \$579.554 en favor de la monetización, menos del 3,5%; una diferencia tan marginal que, en la práctica, hace económicamente indiferente la decisión de contratar frente a monetizar en ese segmento. Es precisamente en esa zona donde persiste la brecha.

d. Propuesta de incremento a 2 SMLMV del valor de la monetización de la cuota de aprendizaje

La evidencia disponible respalda la pertinencia y necesidad de retomar la propuesta de distintos sectores que durante el trámite de la Ley 2466 defendimos el incremento a 2 SMLMV. En el marco del segundo debate en plenaria del Senado de la República del proyecto, distintos congresistas radicamos la siguiente proposición al respecto:



El presente proyecto retoma esta propuesta con un fundamento empírico que entonces no estaba plenamente disponible, pero era previsible. En ese sentido, con el salario mínimo legal mensual vigente para el 2026 se propone pasar de un valor de monetización de cuota de aprendizaje de \$2'626.357, correspondiente a 1,5 SMLMV, a \$3'501.810, correspondiente a 2 SMLMV. La simulación de costos bajo el régimen propuesto demuestra que ese 'ajuste' resuelve la brecha identificada de manera técnicamente precisa.¹⁵

Técnico — Régimen propuesto (2 SMLMV)

	Costo de contratación	Costo de monetización	Diferencial
Contratación integral — 15 meses(9 lectiva + 6 productiva)	\$30.208.333	\$56.028.960	Contratar: \$25.820.627 más barato
Solo etapa productiva — 6 meses	\$16.337.699	\$21.010.860	Contratar: \$4.673.161 más barato

Tabla 7. Simulación de costos con monetización a 2 SMLMV — Técnico. Elaboración propia con datos del simulador SENA.

Tecnólogo — Régimen propuesto (2 SMLMV)

	Costo de contratación	Costo de monetización	Diferencial
Contratación integral — 27 meses(21 lectiva + 6 productiva)	\$48.702.512	\$98.050.680	Contratar: \$49.348.168 más barato
Solo etapa productiva — 6 meses	\$16.337.699	\$21.010.860	Contratar: \$4.673.161 más barato

¹⁵ El Acuerdo 11 de 2008 del Consejo Directivo Nacional del SENA reconoce al empleador que contrata aprendices un periodo de gracia de veinte (20) días hábiles, al notificarse la obligación de cuota o al vencimiento de cada contrato, para adelantar la búsqueda y selección del nuevo aprendiz, sin que durante ese lapso se configure incumplimiento de la cuota. Este beneficio no aplica para la monetización, que exige pago mensual ininterumpido. En consecuencia, los cuadros comparativos calculan el costo de contratación sobre el periodo efectivo del programa de quince meses para el técnico y veintisiete para el tecnólogo y el costo de monetización sobre un mes adicional, por no ser objeto de dicho beneficio.

Contratación integral — 27 meses(21 lectiva + 6 productiva)	\$48.702.512	\$98.050.680	Contratar: \$49.348.168 más barato
Solo etapa productiva — 6 meses	\$16.337.699	\$21.010.860	Contratar: \$4.673.161 más barato

Tabla 8. Simulación de costos con monetización a 2 SMLMV — Tecnólogo. Elaboración propia con datos del simulador SENA.

El efecto del ajuste a 2 SMLMV es doble y simétrico. En los contratos integrales, tanto en técnicos como en tecnólogos, el incentivo favorable a la contratación se amplía aún más de \$11.813.387 a \$25.820.627 para el técnico, y de \$24.835.498 a \$49.348.168 para el tecnólogo, consolidando así el logro de la Reforma. En el segmento de solo etapa productiva, tanto para técnicos como para tecnólogos, la diferencia se invierte y contratar pasa a ser \$4.673.161 más barato que monetizar. La monetización deja de ser la opción económicamente dominante en ese segmento, y la decisión de contratar o monetizar se orienta, en todos los escenarios, hacia la vinculación efectiva de aprendices. El ajuste propuesto asegura la finalidad de la reforma laboral. Cierra la ventana en la que la estructura de incentivos del régimen vigente aún no genera la señal económica correcta, y lo hace con la misma lógica de que inspiró la Ley 2466, esto es que formar y patrocinar sea siempre más conveniente que pagar la monetización.

El propósito no es simplemente hacer que contratar en etapa productiva sea más barato que monetizar, aunque ese efecto se produce y es bienvenido. El propósito es desestimar la monetización en todos los escenarios y, simultáneamente, ampliar la brecha de ahorro que favorece la contratación integral frente a cualquier otra opción, de modo que la decisión racional del empresario no sea solo contratar, sino contratar desde el inicio del proceso formativo.

Si el ajuste a 2 SMLMV lograra únicamente que las empresas migren de la monetización hacia la contratación exclusiva en etapa productiva, el resultado sería una mejora parcial: se recuperarían cuotas de aprendizaje con contratos cortos, pero se mantendría la falta de patrocinio durante la fase lectiva y los efectos adversos sobre la deserción de aprendices vulnerables que caracterizan esa fase. Ese no es el propósito que el presente proyecto persigue.

Lo que el ajuste a 2 SMLMV persigue, en términos de estructura de incentivos, es una reconfiguración completa del mapa de opciones del empresario. Bajo el esquema propuesto, la contratación integral es la opción económicamente más ventajosa por un margen amplio e inequívoco: para el técnico, contratar integralmente ahorra \$25.820.627 frente a monetizar, mientras que contratar solo en etapa productiva ahorra apenas \$4.673.161 frente a la misma monetización. La diferencia entre ambas opciones de contratación de \$21.147.466 a favor de la contratación integral constituye un incentivo económico de magnitud considerable para que el empresario que ya decidió contratar elija hacerlo desde la fase lectiva y no solo desde la fase productiva. Para el tecnólogo, esa diferencia es aún más pronunciada: \$49.348.168 de ahorro en contratación integral frente a \$4.673.161 en solo etapa productiva, una brecha de \$44.675.007 que hace de la contratación integral la opción dominante por una distancia que difícilmente puede ignorarse en el cálculo empresarial. El mensaje que el ordenamiento jurídico envía al sector empresarial bajo el régimen propuesto es, por tanto, triple y coherente. Primero: monetizar siempre es más caro que cualquier modalidad de contratación. Segundo: contratar solo en etapa productiva, aunque más barato que monetizar, es significativamente más caro que contratar desde la etapa lectiva. Tercero: contratar desde el inicio de la etapa lectiva es la opción que maximiza el ahorro, la que mejor aprovecha el beneficio de los veinte días hábiles de gracia del Acuerdo 11 de 2012, y la que más contribuye a la formación metódica y completa que constituye el fundamento del contrato de aprendizaje desde la Ley 188 de 1959. La estructura de incentivos pasa a ser unívoca porque el sistema premia a quienes contratan integralmente, incentiva, pero en menor medida, a quienes contratan sólo en etapa productiva, y desestimula a quienes optan por la monetización. Esa es la arquitectura de incentivos que el presente proyecto busca consolidar, y es la que permitirá que el contrato de aprendizaje cumpla plenamente su función formativa en beneficio del desarrollo social, económico y productivo del país. 5. IMPACTO FISCAL En atención al artículo 7° de la Ley 819 de 2003 y la jurisprudencia constitucional, especialmente la sentencia C-161 de 2024 de la Corte Constitucional, el análisis de impacto fiscal es exigible únicamente cuando la iniciativa legislativa ordena gasto, otorga beneficios tributarios o prevé una reducción de ingresos públicos. A juicio del autor, ninguna de estas condiciones se configura en la presente iniciativa, por las razones que se exponen a continuación.	El proyecto modifica el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 para incrementar el valor de la monetización de la cuota de aprendizaje de 1,5 a 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes por aprendiz no contratado. Esta modificación no ordena gasto público en los términos del artículo 7° de la Ley 819 de 2003 ni de la jurisprudencia constitucional, por cuanto no contiene un mandato imperativo de erogación con cargo al Presupuesto General de la Nación ni constituye título jurídico suficiente para la inclusión de una partida presupuestal. Los recursos que se recaudan por concepto de monetización son contribuciones administradas por el Servicio Nacional de Aprendizaje, establecimiento público, con personería jurídica, con patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, cuya destinación está regulada por la ley y cuya administración no compromete el Presupuesto General de la Nación. El incremento del valor unitario de la monetización no genera, por tanto, una erogación adicional, sino que modifica el monto de una contribución ya existente cuyos recursos se destinan, en los términos de la Ley 2466 de 2025, a programas de formación y apoyo de sostenimiento para aprendices. Tampoco otorga el proyecto beneficio tributario alguno. No se introducen exenciones, deducciones, regímenes contributivos sustitutivos ni ninguna otra medida que colóque a un sujeto o actividad en una situación de privilegio fiscal. Por el contrario, el efecto económico de la medida es el incremento de una obligación a cargo de los empleadores que opten por la monetización, lo que excluye por definición la posibilidad de que constituya un beneficio tributario en los términos del artículo 7° de la Ley 819 de 2003. En consecuencia, a juicio del autor, el presente proyecto no está sujeto a la obligación de análisis de impacto fiscal prevista en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003. Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público podrá, en ejercicio de las facultades que le confiere el inciso 3° del citado artículo, rendir concepto durante el trámite legislativo sobre la consistencia de esta valoración con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. 6. CONFLICTOS DE INTERÉS En cumplimiento del artículo 286 de la Ley 5ª de 1992, el autor declara que no advierte causales de conflicto de interés que puedan impedir la participación en la discusión y votación del presente proyecto. La iniciativa modifica el régimen de la monetización de la cuota de aprendizaje mediante el incremento de una obligación aplicable a la universalidad de los empleadores obligados por la Ley 789 de 2002, sin establecer privilegios, exenciones, beneficios ni indemnizaciones a favor de persona o grupo determinado. El proyecto no modifica normas que afecten investigaciones penales.
disciplinarias, fiscales o administrativas, ni genera beneficio particular, actual y directo identificable. Todo esto sin perjuicio de que en el trámite legislativo algún congresista advierta que la iniciativa podría generar conflicto de interés. 7. REFERENCIAS a. Bibliográficas Borja Gómez, Jaime Humberto. <i>Entre tiendas y conciertos: las artes y los oficios en la cultura colonial</i>. Credencial Historia, no. 309. Banco de la República, 2015. Consultado el 25 de mayo de 2026. https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-309/entre-tiendas-y-conciertos-las-artes-y-los-oficios-en-cultura-colonial. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). <i>A History of Vocational Education and Training in Europe: From Divergence to Convergence</i>. Special issue, <i>European Journal "Vocational Training"</i>, no. 32, May–August 2004/II. Thessaloniki: Cedefop, 2004. https://www.cedefop.europa.eu/files/32-en.pdf Rodríguez Muñoz, Diana Farley. <i>El aprendizaje de oficios artesanales en Santafé durante la primera mitad del siglo XVII</i>. Credencial Historia, no. 380. Banco de la República, 2021. https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-380/el-aprendizaje-de-oficios-artesanales-en-santafe. b. Normativas: Colombia. Decreto 2663 de 1950. <i>Por el cual se decreta el Código del Trabajo</i>. 1950. Colombia. Ley 188 de 1959. <i>Por la cual se regula el contrato de aprendizaje</i>. 1959. Colombia. Decreto 2838 de 1960. <i>Por el cual se reglamenta el artículo 8° de la Ley 188 de 1959, que regula el Contrato de Aprendizaje</i>. 1960. Colombia. Ley 65 de 1967. <i>Por la cual se reviste al Presidente de la República de facultades extraordinarias</i>. 1967. Colombia. Decreto 3123 de 1968. <i>Por el cual se reorganiza el Servicio Nacional de Aprendizaje</i>. SENA. 1968. Colombia. Decreto 1970 de 1974. <i>Por el cual se dictan medidas destinadas a combatir el desempleo</i>. 1974. Colombia. Decreto 2375 de 1974. <i>Por el cual se dictan medidas destinadas a combatir el desempleo</i>. 1974. Colombia. Decreto 83 de 1976. <i>Por el cual se reglamenta el Decreto-ley número 2375 de 1974 y parcialmente el parágrafo del artículo 55 del Decreto 2053 de 1974</i>. SENA. 1976.	Colombia. Decreto 1047 de 1983. <i>Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 2375 de 1974</i>. 1983. Colombia. Constitución Política de Colombia. 1991. Colombia. Decreto 2149 de 1992. <i>Por el cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje</i>. SENA. 1992. Colombia. Ley 119 de 1994. <i>Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones</i>. SENA. 1994. Colombia. Ley 115 de 1994. <i>Por la cual se expide la Ley General de Educación</i>. 1994. Colombia. Ley 361 de 1997. <i>Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones</i>. 1997. Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA. Acuerdo 13 de 1995. 1995. Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA. Acuerdo 31 de 1996. <i>Por el cual se modifica el Acuerdo 13 de 1995</i>. 1996. Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA. Resolución 71 de 1997. <i>Por la cual se delegan facultades en los directores regionales y seccionales del SENA</i>. 1997. Cordialmente,  ARIEL ÁVILA MARTÍNEZ Honorable Senador Partido Alianza Verde

SECCION DE LEYES
SENADO DE LA REPUBLICA – SECRETARIA GENERAL – TRAMITACIÓN
LEYES

Bogotá D.C., 18 de junio de 2026

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de Ley No. 379/26 Senado “POR MEDIO DEL CUAL SE AJUSTA EL VALOR DE LA MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE, SE FORTALECE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”, me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por el Honorable Senador ARIEL AVILA MARTÍNEZ. La materia de que trata el mencionado Proyecto de Ley es competencia de la Comisión **SÉPTIMA** Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones Constitucionales y Legales.


DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
Secretario General

PRESIDENCIA DEL H. SENADO DE LA REPÚBLICA – JUNIO 18 DE 2026

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el precitado Proyecto de Ley a la Comisión **SÉPTIMA** Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional para que sea publicado en la Gaceta del Congreso.

CÚMPLASE

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

LIDIO ARTURO GARCÍA TURBAY

SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA


DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

Proyecto: Sany Novos
Remite: Dra. Doli Rojas – Jefe (E) Sección Leyes
Revisó: Dr. Diego Alejandro González – Secretario General

por medio de la cual se crea la Renta Básica Universal Focalizada (RBUF), para la erradicación de la pobreza extrema y la garantía del mínimo vital en Colombia y se dictan otras disposiciones.

PROYECTO DE LEY No. 380 DE 2026 SENADO

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL FOCALIZADA - RBUF, PARA LA ERRADICACIÓN DE LA POBREZA EXTREMA Y LA GARANTÍA DEL MÍNIMO VITAL EN COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Bogotá D.C., junio 19 de 2026

Doctor
LIDIO GARCIA TURBAY
Presidente
Honorable Senado de la República
Bogotá DC.

Referencia: *Presentación Proyecto de Ley "Por medio de la cual se crea la Renta Básica Universal Focalizada - RBUF para la erradicación de la pobreza extrema y la garantía del mínimo vital en Colombia y se dictan otras disposiciones".*

Respetado señor Presidente:

En ejercicio de las facultades conferidas por los artículos 150, 154 y concordantes de la Constitución Política de Colombia, así como por las disposiciones contenidas en la Ley 5ª de 1992, me permito presentar a consideración del Honorable Senado de la República el Proyecto de Ley "Por medio de la cual se crea la Renta Básica Universal Focalizada - RBUF, para la erradicación de la pobreza extrema y la garantía del mínimo vital en Colombia y se dictan otras disposiciones".

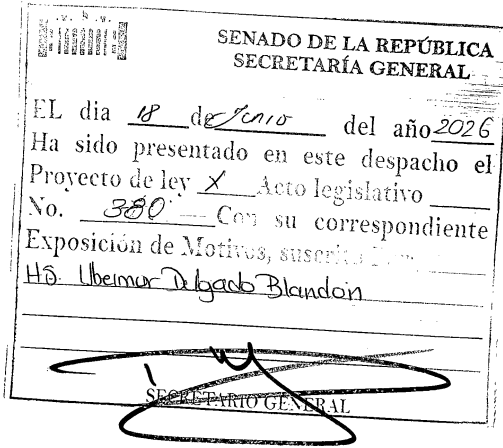
La presente iniciativa recoge los avances conceptuales, técnicos, sociales y legislativos desarrollados en más de veinte iniciativas parlamentarias relacionadas con renta básica, ingreso mínimo garantizado, transferencias monetarias y protección social presentadas en el Congreso de la República durante los últimos años, incorporando igualmente los elementos más relevantes del Proyecto de Ley No. 201 de 2025 Cámara, radicado en agosto de 2025.

Esta propuesta busca consolidar un sistema permanente, focalizado y sostenible de transferencias monetarias no condicionadas destinado a garantizar el mínimo vital de las poblaciones más vulnerables del país, especialmente personas mayores, y hogares en condición de pobreza extrema y pobreza moderada.

Por lo anterior, solicito respetuosamente dar el trámite legislativo correspondiente.

Atentamente,


UBEIMAR DELGADO BLANDÓN
Autor
H. Senador de la República de Colombia


SENADO DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA GENERAL
EL día 18 de junio del año 2026
Ha sido presentado en este despacho el
Proyecto de ley X Acto legislativo
No. 380 — Con su correspondiente
Exposición de Motivos, suscrita por
H. Ubeimar Delgado Blandón

SECRETARIO GENERAL