

Incidencia de la reforma laboral en la contratación de practicantes en Colombia
Impact of labor reform on the hiring of interns in Colombia

Katherine Orozco Gómez¹

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Especialización en Derecho Laboral

2026

¹ ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-2212-2259>; Correo: katherine.orozco.1070@miremington.edu.co

Resumen

El presente artículo analiza las implicaciones de la Ley 2466 de 2025 sobre el contrato de aprendizaje en Colombia, en relación con las transformaciones jurídicas, económicas y organizacionales derivadas de la reforma laboral. Para ello, se examina la evolución normativa del contrato de aprendizaje y su transición desde una figura formativa hacia un mecanismo con mayores exigencias para las empresas patrocinadoras. Asimismo, se realiza un análisis comparativo entre el modelo previo y el régimen actual, identificando el incremento de costos asociados a la vinculación de aprendices y las modificaciones en los incentivos empresariales frente a la monetización de la cuota de aprendizaje. Desde una perspectiva crítica, se plantea que, aunque la reforma fortalece las garantías del aprendiz, también puede afectar las oportunidades de inserción laboral juvenil al desincentivar la participación empresarial en la formación práctica. En consecuencia, se concluye la necesidad de equilibrar la protección de derechos, la sostenibilidad empresarial y la empleabilidad juvenil.

Palabras clave: contrato de aprendizaje, reforma laboral, empleabilidad juvenil, monetización de la cuota de aprendizaje, formación dual, derecho laboral.

Abstract

This article analyzes the implications of Law 2466 of 2025 on apprenticeship contracts in Colombia, regarding the legal, economic, and organizational transformations derived from the labor reform. The study examines the regulatory evolution of apprenticeship contracts and their transition from a training-oriented mechanism to a model with greater requirements for sponsoring companies. A comparative analysis is conducted between the previous framework and the current regime, identifying increased costs associated with hiring apprentices and changes in business incentives related to apprenticeship quota monetization. From a critical perspective, it is argued that, although the reform strengthens the guarantees of learning, it may also affect youth employment opportunities by discouraging business participation in practical training. Consequently, it highlights the need to balance rights protection, business sustainability, and youth employability.

Keywords: apprenticeship contract, labor reform, youth employability, apprenticeship quota monetization, dual training, labor law.

1. Introducción

El contrato de aprendizaje se ha consolidado en Colombia como un instrumento jurídico-pedagógico orientado a articular los procesos de formación con la inserción progresiva al mundo del trabajo, especialmente en jóvenes en etapa de cualificación técnica y tecnológica. Este mecanismo se encuentra enmarcado en una política pública que persigue reforzar la alianza entre el sistema educativo y el mundo del trabajo, a raíz de los lineamientos de actuación del Ministerio de Educación Nacional y el Sistema Nacional de Cualificaciones, favoreciendo las experiencias de aprendizaje en el contexto de la actividad productiva real (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2020).

En el contexto colombiano, el tránsito de los jóvenes hacia el empleo formal constituye un desafío estructural asociado a las elevadas tasas de desempleo juvenil y a la persistencia de la informalidad laboral, factores que limitan la estabilidad en la inserción laboral, especialmente en poblaciones en situación de vulnerabilidad social y educativa (Castillo et al., 2020). En este escenario, los modelos de formación en alternancia, como el contrato de aprendizaje, se configuran como mecanismos orientados a fortalecer la empleabilidad juvenil mediante la articulación entre la formación teórica y la experiencia práctica en contextos productivos reales. No obstante, su efectividad depende de la coordinación efectiva entre instituciones educativas, sector productivo y el nivel de compromiso de las organizaciones participantes en los procesos formativos (García-Fuentes & Navarro-Granados, 2024).

En lo que respecta al contexto colombiano, cabe indicar que el contrato de aprendizaje está regulado especialmente por la Ley 789 de 2002, normativa expedida por el Congreso de la República de Colombia, que considera a este contrato como una relación especial de formación que no establece una relación laboral ordinaria, pero sí genera relaciones de obligaciones recíprocas entre el aprendiz y la empresa que patrocina el contrato (Ley 789, 2002). En este contexto, la Ley 2466 de 2025 introdujo modificaciones orientadas al fortalecimiento de las garantías del aprendiz y a la redefinición de las condiciones de vinculación y de las responsabilidades asumidas por las empresas participantes, reformulando así el equilibrio entre la finalidad formativa y la dimensión productiva del modelo (Ley 2466, 2025).

El artículo se desarrolla de la siguiente forma; en una primera parte se abordan los fundamentos jurídicos y la forma en la que ha evolucionado el contrato de aprendizaje en Colombia, para lo que se considera su origen y naturaleza, así como el cambio de la condición de voluntariedad a obligatoriedad. En un segundo momento se aborda como la reforma laboral con la ley 2466 de 2025, transforma el costo al asumir estos cambios en comparación a tomar una monetización y por último se plantean los riesgos jurídicos y el impacto que generan socialmente dichos cambios (Ley 2466, 2025).

2. Fundamentos jurídicos y evolución del contrato de aprendizaje en Colombia

2.1. Origen y Naturaleza del Contrato de Aprendizaje

El contrato de aprendizaje en Colombia encuentra sus antecedentes en las políticas de formación para el trabajo impulsadas desde mediados del siglo XX, particularmente con la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) mediante el Decreto 118 de 1957 (Decreto 118, 1957). Posteriormente, la Ley 188 de 1959 fortaleció la obligación de formación práctica en determinados sectores económicos (Ley 188, 1959), mientras que la Ley 789 de 2002 redefinió el contrato de aprendizaje como una modalidad especial de vinculación, diferenciándolo expresamente del contrato laboral ordinario (Ley 789, 2002). En efecto, el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 establece que el contrato de aprendizaje constituye “una forma especial dentro del Derecho Laboral” mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada, recibiendo apoyo de sostenimiento sin que ello implique salario ni vínculo laboral pleno (Ley 789, 2002, art. 30).

En coherencia con ello, el Decreto 1072 de 2015, compilatorio del sector trabajo, reafirma que la finalidad principal del contrato es pedagógica y formativa, razón por la cual la relación debe estar acompañada de procesos de tutoría, seguimiento y evaluación de competencias (Decreto 1072, 2015). Desde esta perspectiva, de la Organización Internacional del Trabajo han señalado que la eficacia de los sistemas de aprendizaje depende de la existencia de mecanismos institucionales de acompañamiento que garanticen una experiencia real de cualificación y transición al empleo formal (International Labour Organization [ILO], 2020). Así, el aprendizaje dual no solo busca responder a necesidades productivas

empresariales, sino también fortalecer la empleabilidad juvenil mediante procesos estructurados de formación práctica y desarrollo de competencias laborales.

No obstante, en la práctica, la naturaleza formativa del contrato puede verse desdibujada cuando el aprendiz es incorporado a dinámicas productivas equivalentes a las de un trabajador ordinario, sin acompañamiento formativo suficiente ni delimitación clara de las actividades de aprendizaje. Bajo estas circunstancias, la relación puede aproximarse a escenarios de subordinación material y prestación personal del servicio, lo que activa debates relacionados con el principio de primacía de la realidad previsto en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (Constitución Política de Colombia [C.P.], 1991, art. 53). En estos casos, la ausencia de componentes formativos efectivos puede conducir a la desnaturalización del contrato y a eventuales reclamaciones orientadas al reconocimiento de una verdadera relación laboral.

2.2. De la Voluntariedad a la Obligatoriedad

El contrato de aprendizaje se configura como un mecanismo de articulación entre la formación académica y el sector productivo, orientado a facilitar la transición de los estudiantes hacia el mundo del trabajo mediante la adquisición de competencias en contextos reales de práctica. No obstante, su desarrollo normativo ha evolucionado hacia un esquema de mayor regulación, en el que se incrementan las obligaciones empresariales, lo que incide en su dinámica de implementación (Ley 2466, 2025).

En el caso colombiano el paso de una figura de carácter voluntario a una obligación ha cambiado la forma en que las organizaciones conciben el contrato de aprendizaje. Lo que ha causado un incremento en las obligaciones de las empresas y podría influenciar en la forma como se manejan los procesos de formación y contratación (Ley 789, 2002).

Desde un punto de vista organizacional, este aspecto afecta la forma en que las empresas gestionan sus procesos internos de formación y vinculación, puesto que los modelos mentales de trabajo se ajustan a estructuras más normativas y poco flexibles. En consecuencia, el contrato de aprendizaje deja de ser percibido exclusivamente como una estrategia de desarrollo de talento para convertirse también en un mecanismo sujeto a presión

regulatoria, lo que introduce tensiones entre su finalidad pedagógica y su implementación práctica en el entorno empresarial (Decreto 223, 2026).

3. Transformaciones del Contrato de Aprendizaje Tras la Reforma Laboral de 2025

3.1. Análisis Comparativo de Costos

El análisis comparativo de valores del contrato de aprendizaje permite evidenciar una transformación significativa en los incentivos económicos que enfrentan las empresas tras la reforma laboral de 2025. En la ley 789 de 2002, esta figura se caracterizaba por una carga económica relativamente baja, ya que no se contemplaba el reconocimiento completo de prestaciones sociales, ni podía ser asimilada a una relación laboral ordinaria. Este modelo se explicaba a partir de la lógica de la formación en alternancia de los aprendices como una de las fórmulas para facilitar la vinculación de aprendices en el marco del fortalecimiento del capital humano con menores exigencias económicas para el sector productivo (Ley 789, 2002).

Aun así, al entrar en vigor la ley 2466 de 2025, el contrato de aprendizaje cambió demasiado en tanto que se aproxima a una relación laboral especial, vinculando obligaciones más extensas en términos de protección social, la compensación de subsidios económicos superiores y una mayor responsabilidad para las empresas patrocinadoras (ley 2466, 2025). Esto generó un impacto en la estructura de costes y transformó el análisis costo beneficio de la contratación de aprendices. Así, McCann y Stewart (2024) sugieren que las reformas con el propósito de reforzar garantías laborales traen ciertas tensiones entre la protección del trabajador y la sostenibilidad de los y las esquemas de empleabilidad juvenil, sobre todo en contexto de empresas que cargan con mayores sobrecostos económicos y administrativos (McCann & Stewart, 2024).

Si se tiene en cuenta el contexto comparativo, McCann y Stewart (2024) afirman que la elevación de las exigencias económicas y regulatorias en los contratos de aprendizaje puede facilitar un fortalecimiento de estándares de calidad y protección para los aprendices, de acuerdo con las tendencias internacionales existentes en el ámbito de los "aprendizajes de calidad". Sin embargo, también reseñan que estas exigencias pueden generar cierta presión en la disponibilidad de ofrecer espacios de aprendizaje reales dentro del sector productivo, sobre

todo cuando las empresas asumen un posible incremento del coste de la (McCann & Stewart, 2024).

Así las cosas, la reforma no solo transforma la economía del contrato de aprendizajes, sino también los incentivos empresariales de los mismos, dando lugar a una vinculación estratégica que tiene como telón de fondo la toma de decisiones a nivel de contratos y/o de monetización, convirtiendo esto último en cuestiones de cálculo y no en consideraciones de aprendizaje. En efecto, tal y como se muestra en la Tabla 1, el incremento relativo del coste del contrato de aprendizaje condiciona con carácter decisivo a su vez los incentivos de la empresa a la hora de vincular.

Tabla 1

Comparación del costo del contrato de aprendizaje antes y después de la reforma laboral de 2025.

Concepto	Antes de la reforma	Después de la reforma
Naturaleza	No laboral	Laboral especial
Apoyo económico	50%–75% SMLMV	75%–100% SMLMV
Prestaciones sociales	No aplica	Sí aplica
Seguridad social	Parcial	Completa
Costo total	Bajo	Alto

Nota. Elaborado a partir de Palacio B. (2025) y análisis de la Ley 2466 de 2025.

El hecho de que las cargas económicas sobre el contrato de formación y aprendizaje hayan aumentado, en el fondo, no solo transforma la arquitectura de costes de las empresas, sino que, al parecer, genera también un cambio en los incentivos existentes, favoreciendo vías como la monetización en detrimento de la vinculación de aprendices y que obtienen efectos relativos al acceso a situaciones reales de formación.

3.2. Monetización como Alternativa

La monetización de la cuota de aprendizaje es un mecanismo regulador que permite a las empresas poder cumplir la obligación de vinculación de aprendices a través del pago de una contraprestación económica, llegando incluso a eludir la obligación de establecer una relación directa en el proceso de formación (Ley 789 de 2002, art. 34). Este mecanismo viene

a reducir de manera directa la incertidumbre asociada a los procesos de la relación de aprendizaje, y al mismo tiempo, disminuye las posibles contingencias jurídicas y contenciosos administrativos que se producen de manera natural en la medida e implementación de una relación de aprendizaje de naturaleza física.

La Ley 789 de 2002 por su parte introdujo la posibilidad de que las empresas obligadas a contratar aprendices pudieran realizar subsidiariamente la monetización del plan de aprendices que consistía en pagar al SENA el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente por cada cupo de aprendiz no ocupado por una contratación directa de aprendices (Ley 789, 2002).

En consecuencia, la monetización operaba como una modalidad alternativa de cumplimiento frente a la obligación principal de vinculación formativa, introduciendo una lógica de flexibilidad regulatoria dentro del sistema de aprendizaje laboral en Colombia.

De manera contraria, tras la expedición de la Ley 2466 de 2025, el esquema de monetización de la cuota de aprendizaje fue modificado mediante el artículo 23, el cual reformó el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 y estableció que las empresas obligadas deberán cancelar al SENA un valor equivalente a uno punto cinco (1,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada aprendiz no contratado (ley 2466, 2025). Esta transformación normativa supone un encarecimiento significativo de la monetización como mecanismo alternativo de cumplimiento y, en consecuencia, altera el análisis económico y organizacional de las empresas frente a la decisión entre vincular aprendices o asumir el pago compensatorio (Ley 2466, 2025, art. 23).

En este sentido, la monetización podría seguir siendo considerada una opción viable en la medida que rechaza algunas de las obligaciones derivadas de la gestión del aprendiz que no sólo son de tutoría, seguimiento, sino posibles reclamaciones de la relación especial de aprendizaje. Sin embargo, una forma de acercarse al análisis crítico es subrayar que si se optase recurrentemente por este mecanismo se estarían reduciendo los escenarios reales de formación en el sector productivo limitando, en la misma línea, el alcance del modelo de aprendizaje dual como estrategia de desarrollo de capital humano (Cortés Díaz, 2025).

4. Riesgos Jurídicos

Uno de los riesgos principales de la contratación de aprendices es el que puede dar lugar a que se genere el denominado contrato realidad, más aún cuando en la práctica se hallan aquellos elementos que serían indicativos de una relación laboral, tales como la subordinación, la prestación personal del servicio y la permanencia en el tiempo (Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, SL828, 2024). Desde la doctrina laboral actual, se ha afirmado que la primacía de la realidad vendría a ser uno de los principios más relevantes para la protección del trabajador frente a las formas contractuales que enmascaran relaciones laborales verdaderas (Constitución Política de Colombia [C.P.], 1991, art. 53).

El hecho jurídico para la empresa de reconocer los derechos laborales en el contrato de aprendizaje no sólo produce contingencias económicas que se tornan necesarias, sino que es posible que también dé origen a la figura de la desnaturalización del contrato de aprendizaje que se nos presenta como un contrato de aprendizaje ejecutado sin un proceso de formación del cual se derive el compromiso con la finalidad pedagógica del aprendiz y con un mecanismo de sustitución de la utilización de fuerza de trabajo sin la debida formación (Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión, Sentencia T-881, 2012). Es por tanto que, la desnaturalización del contrato de aprendizaje se presenta cuando este poco a poco va perdiendo su carácter formativo y se orienta principalmente hacia la realización de tareas productivas.

Igualmente, el contrato de aprendizaje puede generar riesgos inherentes a la estabilidad reforzada del vínculo cuando el aprendiz se encuentra en situación de vulnerabilidad o necesidad (Corte constitucional, Sala Séptima de Revisión de Tutelas, Sentencia T-258 de 2024). En la medida en que se producen accidentes, enfermedades comunes o circunstancias de especial protección constitucional, la terminación de la relación contractual queda limitada por la exigencia de autorizaciones previas o procedimientos reforzados derivados de las garantías laborales y constitucionales. Este tipo de protección ha sido reconocido en diversos sistemas legales, particularmente en países europeos con modelos duales de formación como Alemania, Francia y España, donde el aprendiz es concebido no solo como un sujeto en formación, sino también como un trabajador merecedor de garantías mínimas de estabilidad y protección social (Imtiyaz & Donri, 2023).

De esta forma, el encuentro entre el principio de la primacía de la realidad, la posible desnaturalización del contrato y las figuras laborales ligadas a la estabilidad laboral reforzada señalan una situación de riesgo jurídico potencial para las empresas patrocinadoras. Situación que se hace evidente cuando el aprendiz acabe por ejercer un trabajo real y de estructura permanente; subordinado y vinculado con la actividad productiva ordinaria de la empresa donde el trabajo se realiza; lo que correspondería normalmente a plantear alternativas jurídicas inclinadas al reconocimiento de una verdadera relación laboral.

5. Impacto Social

En términos generales, el objetivo de las transformaciones normativas se orientó a dignificar las condiciones de formación y a reforzar la protección del joven en su proceso de inserción laboral, especialmente mediante estándares de calidad, inclusión y garantía de derechos mínimos en los sistemas de aprendizaje y formación dual (Decreto 223, 2026).

Es así, como los sistemas de aprendizaje solo cumplen su función social cuando existen condiciones reales de acompañamiento pedagógico y protección laboral. En ausencia de estas garantías, el contrato de aprendizaje puede derivar en experiencias de precarización juvenil, caracterizadas por baja protección, escasa formación efectiva y limitada proyección profesional, lo cual repercute negativamente en las trayectorias laborales futuras de los jóvenes (Decreto 223, 2026).

Como señala la International Labour Organization (2020) las políticas de protección del empleo pueden favorecer la formalización y disminuir la informalidad, siempre que exista un equilibrio entre regulación y flexibilidad institucional. Cuando este balance no se logra, pueden generarse efectos de exclusión o segmentación laboral, particularmente en los procesos de inserción de jóvenes.

En el caso específico de los sistemas de formación dual o de aprendizaje, se ha evidenciado que la calidad del proceso formativo depende de la capacidad de las empresas para integrar al aprendiz en dinámicas reales de trabajo sin sustituir la lógica pedagógica por una lógica exclusivamente productiva (Di Maio et al., 2020). Cuando este equilibrio se

rompe, el impacto social puede ser contradictorio, afectando tanto la calidad del aprendizaje como la cobertura de los programas.

Asimismo, Hernández-Fernández y Marsan (2026) evidencian que los sistemas de aprendizaje dual favorecen la transición hacia el primer empleo, debido a que permiten una articulación más efectiva entre formación académica y experiencia productiva.

En este sentido, la evaluación del impacto social del contrato de aprendizaje da cabida a apreciar una tensión estructural derivada de una dicotomía normativa de dos objetivos: la protección del aprendiz como sujeto emergente y titular de derechos y la sostenibilidad y viabilidad empresarial del sistema de formación práctica. Es cierto que la reforma normativa tiene como objetivo dignificar las condiciones de inserción laboral juvenil y evitar situaciones de precarización, no obstante, se advierte que un incremento irracional de las cargas normativas podría hacer que las empresas redujeran su participación en programas de aprendizaje y formación dual, por lo que la discusión contemporánea no es únicamente la de ampliar los derechos laborales, sino la de ir construyendo modelos que equilibren inclusión, calidad formativa y sostenibilidad empresarial para evitar que el condicionamiento normativo termine por restringir las oportunidades efectivas de inserción laboral juvenil (Hernández-Fernández & Marsan, 2026).

6. Conclusiones

La reforma que se establece en la Ley 2466 de 2025 es sin duda un cambio significativo en la concepción y aplicación del contrato de aprendizaje en Colombia. Si bien es cierto que el objetivo de la reforma es el de propiciar el fortalecimiento de la protección del aprendiz, en la práctica también genera efectos que afectan claramente la decisión empresarial en cuanto a su eventual vinculación. Desde una perspectiva económica, las obligaciones adicionales hacen que esta figura pierda atractivo como mecanismo de formación, no obstante, los riesgos de los que se han hablado como distorsiones del contrato y como el contrato de realidad, así como la estabilidad laboral reforzada, hacen que las empresas actúen con más cautela.

Dentro de este marco la monetización emerge como un sustituto más predecible y menos arriesgado que puede conllevar una disminución de las oportunidades de la práctica

real para los aprendices. Esto da cuenta también de la misma tensión entre la función de protección de la regulación y sus efectos en el mercado laboral, es decir que el método en el que el sistema normativo aumenta las garantías per se deja de ser una preocupación para convertirse en el desafío de encontrar el equilibrio que permita que la intención formativa del contrato no se vea drásticamente desincentivada, es decir que las empresas puedan continuar usando este para sus fines formativos. Solo de esta manera esta figura continuará cumpliendo su papel como puente entre la formación académica y el empleo.

Referencias

- Castillo, C., Da Silva, J., & Monsueto, S. (2020). Objetivos del desarrollo sostenible y empleo juvenil en Colombia. *Sustainability*, 12 (3), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su12030991>
- Congreso de la República de Colombia. (15 de diciembre de 1959). Por la cual se regula el contrato de aprendizaje. [Ley 188 de 1959]. DO: 30.140/
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=8258>
- Congreso De Colombia. (27 de diciembre de 2002). 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. [Ley 789 de 2002]. D.O: 45.046./
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>
- Congreso De Colombia. (25 de junio de 2025). Ley 2466 de 2025, Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. [ley 2466 de 2025]. DO: 53.160 /
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=181933>
- Constitución Política De La República De Colombia 1991 [C.P.]. (1991). Artículo 53 [Título II]/ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Cortés Díaz, E. M. (2025). *Plan estratégico para la construcción de una oferta de valor y un esquema de monetización para la comunidad de aprendizaje y conocimiento en innovación de Colsubsidio* (Trabajo de grado, Magíster en Business Administration). Universidad EAN.
<https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/42f2bf23-9aed-4f96-b751-491d8c642175/content>

- Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión. (29 de octubre de 2012). Sentencia T-881/12 [M.P: Calle, M.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-881-12.htm>
- Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de Tutelas. (03 de julio de 2024). Sentencia T-258/24 [M.P: Meneses, P.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-258-24.htm>
- Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. (17 de abril de 2024). Sentencia SL828-2024. [M.P: Dix, D). <https://incp.org.co/wp-content/uploads/2024/07/Sentencia-No.-SL828-de-2024-%E2%80%93CSJ.pdf>
- Di Maio, G., Gráf, L., & Wilson, A. (2020). Embedded flexibilization and polite employer domination: The case of short-track apprenticeships in Switzerland. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 12(2), 1–18. <https://doi.org/10.1186/s40461-020-00088-7>
- García-Fuentes, J.; Navarro-Granados, M. Dual Vocational Training Students in Andalusia: Perspectives and Challenges. *Societies*, 14(7), 1-15. <https://doi.org/10.3390/soc14070117>
- Hernández-Fernández, J., & Marsan, E. (2026). Dual apprenticeships in Mexico: Insights into the first employment. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 13(1), 1 -13. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.13.1.1>
- Imtiyaz, S., & Donri, W. (2023). Praktik unpaid internship dalam perkembangan regulasi ketenagakerjaan Indonesia. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 15(1), 232–249. <https://doi.org/10.31602/al-adl.v15i1.6613>
- International Labour Organization. (2020). *Global employment trends for youth 2020: Technology and the future of jobs*. International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcom m/%40publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- Junta Militar De Gobierno De La República De Colombia. (21 de junio de 1957). Por el cual se decretan aumentos de salarios, se establece el subsidio familiar y se crea el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. [Decreto 118 de 1957]. D.O: 29.441. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65462>

McCann, D. & Stewart, A. (2024), Quality, Formality and the Evolution of International Labour Law: The New ILO Quality Apprenticeships Standard. *Industrial Law Journal*, 53(4), 638-678. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwae012>

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2022). *Marco Nacional de Cualificaciones: Apuesta de país por los aprendizajes pertinentes y las trayectorias educativas y laborales*. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-363488_recurso_31.pdf

Palacio, B. (2025). *Reforma Laboral 2025: Nuevos Costos Legales En La Contratación De Aprendices*. <https://barrerapalacio.com/webn/derecho-laboral/reforma-laboral-2025-nuevos-costos-legales-en-la-contratacion-de-aprendices/>

Presidente De La República De Colombia. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. DO: 49.523. /
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Presidente De La República De Colombia. (05 de marzo de 2026). Por el cual se subroga el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje. [Decreto 223 de 2026]. DO: 53419 /
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=272856>