



# Trabajo



**Bogotá D.C., abril de 2026**



No. Radicado: 08SE202622000000021976  
 Fecha: 2026-05-05 12:30:26 pm  
 Remitente: Sede: CENTRALES DT  
 Depen: DIRECCION DE MOVILIDAD Y FORMACION PARA EL TRABAJO  
 Destinatario:

Anexos: 0 Folios: 4

08SE202622000000021976



**Asunto:** Respuesta a su petición 05EE2026220000000037526.

Estimado(a) ciudadano(a), reciba un cordial saludo.

Hemos recibido su escrito amparado en el derecho fundamental de petición identificado con el número de radicado indicado en el asunto, en la cual señala:

*"(...) ¿Es jurídicamente procedente, a la luz de la Ley 2466 de 2025, el Decreto 223 de 2026 y la Circular 0083 de 2025, considerar el apoyo de sostenimiento del aprendiz como un ingreso susceptible de embargo judicial y/o de descuentos por libranza? Con fundamento en los hechos expuestos, respetuosamente solicitamos: 1. Indicar si, conforme al marco normativo vigente, el apoyo de sostenimiento reconocido a los aprendices en contratos de aprendizaje puede ser objeto de embargo judicial o descuentos por libranza. 2. En caso afirmativo en cualquiera de los anteriores eventos, señalar: a. Los límites aplicables a dichos embargos o descuentos. b. Si resulta procedente aplicar por analogía el régimen de inembargabilidad del salario. c. Las diferencias sobre embargo y libranzas en el contexto del contrato de aprendizaje, si las hay, entre la fase lectiva y la fase práctica. (...)"*

Es importante precisar el alcance de esta contestación, ya que se emite en el marco de las competencias que el Decreto Ley 4108 de 2011 le otorga a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo, con el alcance que les brinda el artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, así como de forma general y, debido a que sus funciones no brindan facultad legal para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



Ahora bien, en atención a su consulta, y una vez revisadas las disposiciones contenidas en la Ley 2466 de 2025, en la Circular Externa 0083 de 2025 y el Decreto 223 de 2026, que subroga un capítulo del Decreto 1072 de 2015, cuyo objetivo es orientar a los ciudadanos sobre cómo interpretar y aplicar el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, nos permitimos informar lo siguiente:

El artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

“(...) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.”

Más adelante, el mismo artículo contempla:

“(...) Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.



# Trabajo



Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, **y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. (...)**

De la interpretación sistemática de la normativa transcrita, se encuentra en el apoyo de sostenimiento a una institución jurídica sui generis, ya que en una fase inicial no alcanza la categoría jurídica de salario, dados los términos del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, pero que cuando el aprendiz alcanza la fase práctica y presta sus servicios personales a disposición del empleador, sí cuenta con el carácter de salario.

Así las cosas, durante la fase práctica del contrato de aprendizaje o durante toda la formación dual, el apoyo de sostenimiento en el contrato de aprendizaje alcanza la categoría jurídica de salario y, consecuentemente, le resulta aplicable el régimen de protección del salario y en asuntos tales como descuentos y deducciones que enlista en la pregunta.

En ese orden de ideas, resulta pertinente precisar que, durante la fase lectiva, el apoyo de sostenimiento no tiene naturaleza salarial, por lo cual no le resultan aplicables las disposiciones sobre embargo ni descuentos por libranza propias del salario. Por el contrario, durante la fase práctica del contrato de aprendizaje o en la formación dual, al adquirir dicho apoyo la categoría jurídica de salario, sí le son aplicables las reglas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo en materia de protección salarial, en particular lo dispuesto en sus artículos 154 y 155 sobre inembargabilidad y límites al embargo del salario, así como las disposiciones relacionadas con descuentos autorizados, incluyendo libranzas, siempre que medie consentimiento expreso del trabajador.

En consecuencia, cualquier medida de embargo o descuento deberá sujetarse estrictamente a los límites legales vigentes, garantizando la protección del mínimo vital del aprendiz, en armonía con lo establecido en la Ley 2466 de 2025, la Circular 083 de 2025 y el Decreto 0223 de 2026.



# Trabajo

En caso de requerir orientación adicional sobre situaciones específicas de contratos de aprendizaje, puede remitir su consulta al correo institucional [contratodeaprendizaje@mintrabajo.gov.co](mailto:contratodeaprendizaje@mintrabajo.gov.co), donde el equipo técnico de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo brindará el acompañamiento correspondiente.

Cordialmente,

**ANTONIO JOSÉ AVENDAÑO AROSEMENA**

Director de Movilidad y Formación para el Trabajo  
Ministerio del Trabajo.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Lizeth Luna	Contratista DMFT	
Revisado por:	Antonio José Avendaño Arosemena	Director de Movilidad y Formación para el Trabajo	
Aprobado por:	Antonio José Avendaño Arosemena	Director de Movilidad y Formación para el Trabajo	

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.