



Señores  
Servicio nacional de aprendizaje  
SENA  
Seccional Valle del Cauca  
Atte.  
DR. FRANCISCO JOSÉ LUNA RAMÍREZ  
correo electrónico fjlunar@sena.edu.co  
número telefónico 4315800 extensión 22626

Cordial saludo de amistad y Admiración;

Por medio del presente documento la ORGANIZACIÓN EDUCATIVA “TENORIO HERRERA” SAS, con Nit 900342637-3, de la cual LUIS CARLOS TENORIO HERRERA, con cedula numero 16.821653 soy su representante legal, dese formular las siguientes consultas;

**CONSULTA I:** Que concepto tiene el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE “SENA” sobre la respuesta entregada por el MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (LA CUAL ANEXO);

Respecto a los aportes parafiscales, el Ministerio del Trabajo, en Concepto 24667 14-02-2013. Asunto: Radicado No. 53418, ratificado en el Concepto MPS 39 10-01-2007, expuso lo siguiente:

Respuesta enviada a mi despacho por nuestro departamento jurídico de la ORGANIZACIÓN EDUCATIVA “TENORIO HERRERA” SAS.

**"En cuanto a su último interrogante, debe indicarse que lo previsto en los artículos 284 de la Ley 100 de 1993, 69 del Decreto 806 de 1998 y 30 del Decreto 692 de 1994, se refieren a la posibilidad de efectuar aportes a la seguridad social respecto de los profesores de establecimientos de enseñanza en particular, sin que dicha norma ni ninguna otra, haya establecido la obligatoriedad de pagar aportes AL SENA, ICBF Y CAJAS DE COMPENSACIÓN respecto de los meses del año en los cuales el profesor no estaría vinculado laboralmente con la institución educativa".**



Continúa...

**CONSULTA II:** Sírvase clarificarme si efectivamente las instituciones educativa PRIVADAS, que tienen un contrato a TERMINO FIJO con sus docentes (basado en los artículos 101 y 102 del CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO;

(Código Sustantivo del Trabajo, art. 102). En consecuencia, los docentes tienen derecho a 15 días de vacaciones (Código Sustantivo del Trabajo, art. 102).

Respecto a los aportes a seguridad social dice el artículo 2.2.1.1.3.6 del Decreto 780 de 2.016:

“Periodo de cotización para los profesores. Los profesores de establecimientos particulares de enseñanza cuyo contrato de trabajo se entienda celebrado por el período escolar, tendrán derecho irrenunciable a que el empleador efectúe los aportes al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud por la totalidad del semestre o año calendario respectivo, según sea el caso, aun en el evento en que el período escolar sea inferior al semestre o año calendario”.

Lo anterior aplica cuando el contrato de trabajo se ha firmado por el periodo escolar, caso en el cual el establecimiento de educación debe garantizar la seguridad social por el semestre o año calendario completo, y en tal caso los aportes a seguridad social se deben realizar como de costumbre, es decir, que cada una de las partes paga el porcentaje que le corresponde.

Si lo que se ha firmado es un contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, 6 meses o cualquier otro periodo, los aportes a seguridad social se deben realizar según la duración del contrato, de suerte que si el contrato se firmó por cuatro meses de Febrero a Mayo, por esos meses se debe pagar la seguridad social y terminado el contrato por expiración el plazo pactado, le corresponde al profesor o docente seguir cotizando por su cuenta, o en su defecto quedar por fuera del Sistema de Seguridad Social.

CONTINUA LA CONSULTA II: ...

En nuestro caso los DOCENTES, laboran ÚNICAMENTE los meses de:

SEPTIEMBRE – OCTUBRE – NOVIEMBRE – DICIEMBRE – ENERO – FEBRERO – MARZO – ABRIL – MAYO Y JUNIO (puesto que somos calendario B), con un contrato a TERMINO FIJO, de SEPTIEMBRE A JUNIO, dejando en claro que desde el año 2010 venimos cancelando PARAFISCALES (COMO SENA), lo cual nos generó una INQUIETUD “al ver lo que se manifiesta que lo previsto en los artículos 284 de la Ley 100 de 1993, 69 del Decreto 806 de 1998 y 30 del Decreto 692 de 1994”



Continua...

**"En cuanto a su último interrogante, debe indicarse que lo previsto en los artículos 284 de la Ley 100 de 1993, 69 del Decreto 806 de 1998 y 30 del Decreto 692 de 1994, se refieren a la posibilidad de**

**efectuar aportes a la seguridad social respecto de los profesores de establecimientos de enseñanza en particular, sin que dicha norma ni ninguna otra, haya establecido la obligatoriedad de pagar aportes AL SENA, ICBF Y CAJAS DE COMPENSACIÓN respecto de los meses del año en los cuales el profesor no estaría vinculado laboralmente con la institución educativa".**

## **CONTINUA LA CONSULTA II: ...**

Deben realizar aportes al SENA, durante LOS DOCE MESES del año fiscal, así durante dos meses nuestros maestros NO ESTÉN LABORANDO.

En espera de una muy pronta respuesta, y dejando que en tres oportunidades hemos tratado de comunicarnos con usted y hemos dejado mensaje para que se comunique con nosotros, nunca hemos recibido respuesta alguna.

**Respuesta entregada por el CHAT DEL SENA:**

Señor Tenorio, gracias por su espera en línea, le confirmo en este caso debe comunicarse con el Coordinador de Relaciones Corporativas en la regional Valle Del Cauca, nuestro funcionario es Francisco José Luna Ramírez el correo electrónico [fjlunar@sena.edu.co](mailto:fjlunar@sena.edu.co) y el número telefónico es 4315800 extensión 22626 para que le colaboren con la información pertinente

Para constancia se firma la presente solicitud siendo los 28 días del mes de junio de 2021.

Con sentimiento Holístico;

Luis Carlos Tenorio Herrera.  
Representante Legal  
ORGANIZACION EDUCATIVA "TENORIO HERRERA" SAS.  
NIT 900342637-3  
PBX +57 2 5146543 MÓVIL +57 318 80 80000  
Correo electrónico [lcth59@yahoo.com](mailto:lcth59@yahoo.com)



**LE ANEXO EL DOCUMENTO ENVIADO A MI DESPACHO POR EL  
DEPARTAMENTO JURÍDICO DE NUESTRA ORGANIZACIÓN  
EDUCATIVA “TENORIO HERRERA”**

(Ley 100 de 1993, art. 284), y calcular las vacaciones y cesantías sobre un año completo. (Código Sustantivo del Trabajo, art. 102). En consecuencia, los docentes tienen derecho a 15 días de vacaciones (Código Sustantivo del Trabajo, art. 102).

Respecto a los aportes a seguridad social dice el artículo 2.2.1.1.3.6 del Decreto 780 de 2.016:

**“Periodo de cotización para los profesores. Los profesores de establecimientos particulares de enseñanza cuyo contrato de trabajo se entienda celebrado por el período escolar, tendrán derecho irrenunciable a que el empleador efectúe los aportes al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud por la totalidad del semestre o año calendario respectivo, según sea el caso, aun en el evento en que el período escolar sea inferior al semestre o año calendario”.**

**Lo anterior aplica cuando el contrato de trabajo se ha firmado por el periodo escolar, caso en el cual el establecimiento de educación debe garantizar la seguridad social por el semestre o año calendario completo, y en tal caso los aportes a seguridad social se deben realizar como de costumbre, es decir, que cada una de las partes paga el porcentaje que le corresponde.**

**Si lo que se ha firmado es un contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, 6 meses o cualquier otro periodo, los aportes a seguridad social se deben realizar según la duración del contrato, de suerte que si el contrato se firmó por cuatro meses de Febrero a Mayo, por esos meses se debe pagar la seguridad social y terminado el contrato por expiración el plazo pactado, le corresponde al profesor o docente seguir cotizando por su cuenta, o en su defecto quedar por fuera del Sistema de Seguridad Social.**



Si el contrato se entiende celebrado por el año escolar, las cotizaciones a la seguridad social deben cubrir todo el año calendario, es decir todos los doce meses del año. No obstante, si el contrato es celebrado por un término fijo, las cotizaciones a la seguridad social deben efectuarse respecto de cada mes que cubra el contrato, tal y como se ha señalado en el párrafo anterior.

**“Artículo 284. Ley 100 de 1.993. “Aportes de los profesores de los establecimientos particulares. Los profesores de establecimientos particulares de enseñanza cuyo contrato de trabajo se entienda celebrado por el período escolar, tendrán derecho a que el empleador efectúe los aportes al sistema de seguridad social integral por la totalidad del período calendario respectivo, que corresponda al período escolar para el cual se contrate.”**

Sustentando además que, a falta de una prestación de servicios, no puede darse en contraprestación el pago de estos aportes o la cotización de semanas ante el Sistema de Seguridad Social si el docente no va a ser remunerado en dicho tiempo.

Respecto a los aportes parafiscales, el Ministerio del Trabajo, en Concepto 24667 14-02-2013. Asunto: Radicado No. 53418, ratificado en el Concepto MPS 39 10-01- 2007, expuso lo siguiente:

"En cuanto a su último interrogante, debe indicarse que lo previsto en los artículos 284 de la Ley 100 de 1993, 69 del Decreto 806 de 1998 y 30 del Decreto 692 de 1994, se refieren a la posibilidad de efectuar aportes a la seguridad social respecto de los profesores de establecimientos de enseñanza en particular, **sin que dicha norma ni ninguna otra, haya establecido la obligatoriedad de pagar aportes al Sena, Icbf y Cajas de Compensación respecto de los meses del año en los cuales el profesor no estaría**



## **vinculado laboralmente con la institución educativa”.**

Quiere decir lo anterior, que, si el trabajador labora 10 meses, no se aporta parafiscales por los meses 11 y 12, pero si seguridad social. Naturalmente tampoco se paga ningún salario por los meses 11 y 12.

### **RENOVACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO.**

¿Se debe renovar un contrato con docentes de establecimientos de educación particular? ¿Se debe dar un preaviso para la terminación o la no renovación de estos contratos?

**La respuesta es no, por cuanto estos contratos tienen una regulación específica (artículo 102), en tanto que el preaviso y la renovación automática del contrato a término fijo están regulados en otra norma (artículo 46 del código laboral).**

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 12919 del 15 de marzo del 2.000 con ponencia del magistrado Fernando Vásquez Botero dijo al respecto:

“En efecto, de la lectura de los preceptos en referencia emergen con claridad importantes diferencias entre el contrato de trabajo de período fijo y el contrato laboral con profesores de establecimientos particulares de educación. La primera de ellas radica en el objeto del vínculo, pues mientras en aquel no existe, según la normatividad que lo regula, especificidad, por lo que resulta posible que las partes lo acojan para la realización de cualquier actividad lícita, en éste el objeto es esencial para la estructuración del tipo contractual, como que las partes lo asumen sobre el presupuesto de que el dispensador del servicio personal va a realizar una actividad docente. Así mismo, es destacable cómo es de la esencia del contrato laboral a término fijo que el acuerdo de voluntades de sus sujetos quede plasmada por escrito, en tanto que en el contrato de trabajo con profesores de establecimientos particulares de educación no se exige formalidad semejante. También se diferencian los contratos en comento en que mientras en el laboral a término fijo es menester avisar la terminación del vínculo con 30 días de antelación, so pena de su prórroga, en el celebrado con profesores de establecimientos particulares de educación, dicha exigencia no existe”.



**Así las cosas, el empleador no tienen la obligación de “preavisar” al docente respecto a la terminación del contrato o su decisión de no renovarlo.**

**Ello luce lógico, puesto que si el contrato termina por ejemplo el 30 de Noviembre y el establecimiento cierra y abre 2 meses después, durante ese lapso el docente no labora y al haber terminado el contrato el 30 de Noviembre, por los meses siguientes no existe ni puede existir ningún vínculo jurídico, de manera que no puede existir continuación entre un contrato y otro haciéndose inaplicable el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.**

**Esto aplica siempre y cuando el contrato se gobierne por el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, puesto que, si las partes han firmado un contrato a término fijo por tres años, por ejemplo, o un contrato indefinido, el asunto escapa de las consideraciones del artículo 101, puesto que como bien lo dijo la corte constitucional, el artículo 101 es una norma supletiva que aplica de forma subsidiaria ante la ausencia de un acuerdo convencional entre las partes.**

**Con copia:**

**MINISTERIO DEL TRABAJO.  
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR  
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO  
MINISTERIO DE SALUD.**