

# SENA

FORMACION ABIERTA Y A DISTANCIA  
ADMINISTRACION DE PEQUEÑAS EMPRESAS



2pe

CARTILLA

**COMO PAGAR A LOS TRABAJADORES  
SEGUN SU TRABAJO**

Servicio Nacional  
de Aprendizaje





# SENAD

FORMACION ABIERTA Y A DISTANCIA

- **Cómo pagar a los trabajadores según su trabajo.**
- **Cómo hacer liquidaciones y pago de prestaciones sociales.**

**2Pe**



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-  
NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

## **GRUPO DE TRABAJO**

**Eduardo Romero**

Asesor de Empresas,  
Regional Norte de Santander

**Jesús Osorio**

Instructor IDSE,  
Regional Norte de Santander

**Ana Lucía Rodríguez**

Profesional Asesor  
División Promoción Profesional  
Popular Urbana

“Impreso con tarifa postal reducida N° 196 de ADPOSTAL”

Prohibida la reproducción total o parcial de la presente cartilla, sin autorización del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Programa de Formación Abierta y a Distancia.



Señor Empresario:

Antes de que usted comience a trabajar queremos hacerle una aclaración.

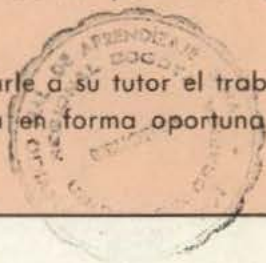
En esta Cartilla vienen DOS temas del bloque de ADMINISTRACION DE PERSONAL.

1. Cómo pagar a los trabajadores según su trabajo.
2. Cómo hacer liquidaciones y pago de prestaciones.

No se preocupe, tómese su tiempo. Cada tema está pensado para que usted lo estudie y lo aplique en la solución de los problemas de su empresa.

Los temas van agrupados en una Cartilla para obviar problemas de distribución.

Cada vez que usted termine un tema, puede enviarle a su tutor el trabajo respectivo, así recibirá la orientación necesaria en forma oportuna y podrá continuar con el tema siguiente.





---

**SENA FAAD  
ADMINISTRACION  
DE PEQUEÑAS  
EMPRESAS**

**TEMA 1:  
Cómo pagar a  
los trabajadores  
según su trabajo**

**AREA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL**

---



---

## INDICE

### Cómo pagar a los trabajadores según su trabajo

Elementos que componen el salario	9
Concepto de salario	11
Elementos que no hacen parte del salario	12
Modalidades de salario	13
Salario mínimo legal	14
Jornada ordinaria de trabajo	15
Trabajo diurno y nocturno	16
Trabajo extra o suplementario	17
Descanso y trabajo dominical y festivo	19
Prohibiciones relacionadas con los pagos	21
Evaluación	23



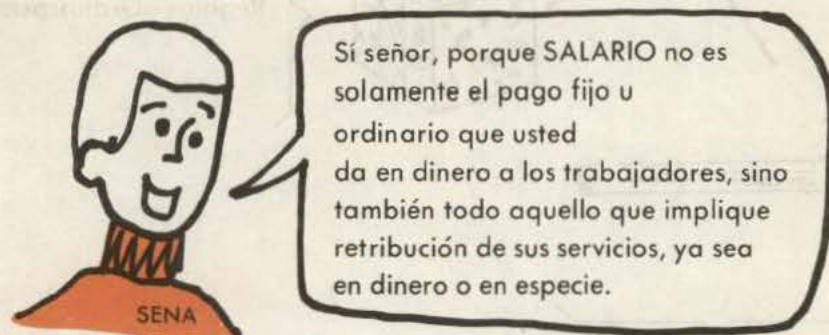
---

## Conozcamos los elementos que componen el salario



**NO ES TAN SIMPLE EL CONCEPTO DE SALARIO.  
CON LA PRESENTE CARTILLA PODRA DESPEJAR  
SUS DUDAS SOBRE ESTE TEMA.**

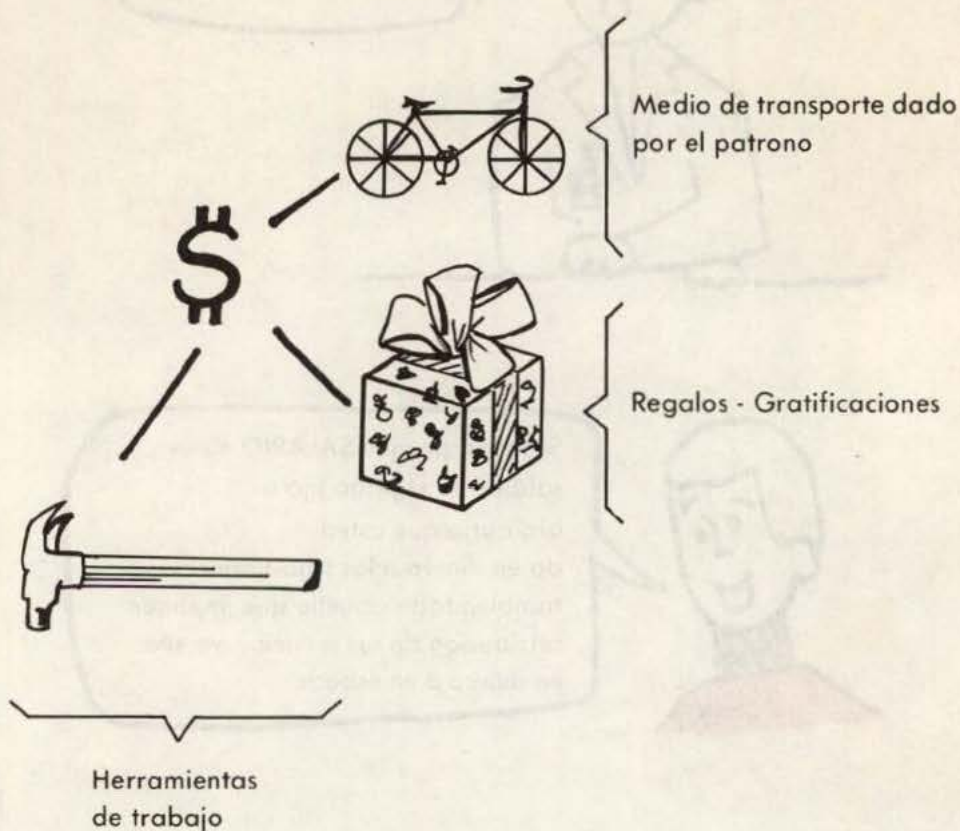




**PARA LA LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES,  
NO OLVIDE TENER EN CUENTA TODOS ESTOS ELEMENTOS.**

**Pero, ¿y cómo pago el salario?**

**ALGUNOS ELEMENTOS NO HACEN PARTE  
DEL SALARIO**



**ESTOS ELEMENTOS NO SE TIENEN EN CUENTA  
PARA LA LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES**

## Modalidades de salario



¿Qué formas de salario puedo establecer en mi empresa?

"a tanto la hora"  
"a tanto el día"  
"a tanto la semana"  
"a tanto el mes"

⇒ Salario por tiempo trabajado



Usted puede utilizar cualquiera de estas formas:

"\$ 40.00 por cada corte"  
"\$ 50.00 por cada par montado"  
"10% por cada par vendido"

⇒ Salario a destajo

**EL SALARIO POR DIAS SE LLAMA JORNAL Y DEBE PAGARSE CADA SEMANA**

**EL SALARIO POR MAS DE UN DIA SE LLAMA SUELDO Y DEBE PAGARSE MAXIMO CADA MES**

---

## Salario mínimo legal



Es la mínima cantidad de dinero pagada al trabajador por sus servicios y aprobada por el gobierno.

Actualmente es \$ 9.261.00 mensuales (1983).

## Jornada ordinaria de trabajo



La **JORNADA MAXIMA** establecida por la Ley es de 8 horas diarias, o 48 semanales, distribuidas de lunes a sábado. Esta es la jornada ordinaria.

La empresa puede distribuir las 48 horas en 5 días para dar libre el sábado o trabajar medio sábado.

Si no se trabaja el tiempo **COMPLETO** el salario será **PROPORCIONAL** al tiempo **TRABAJADO**.

Para los menores de 16 años la jornada máxima es de 6 horas diarias ó 36 semanales.

## Trabajo diurno y nocturno



El trabajo que se realice de 6 de la mañana a 6 de la tarde, se denomina DIURNO.



El trabajo que se realice de 6 de la tarde a 6 de la mañana, se denomina NOCTURNO.

**TENGA EN CUENTA LA DIFERENCIA ENTRE TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO EN EL MOMENTO DE PAGAR A LOS TRABAJADORES, PARA EVITAR PROBLEMAS LABORALES**

## Remuneración del trabajo extra o suplementario

Según la Ley, lo debe pagar de la siguiente manera:

### EL TRABAJO EXTRA DIURNO

25%

El trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria y en horas diurnas debe ser pagado con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo diurno ordinario.

### EL TRABAJO EXTRA NOCTURNO

75%

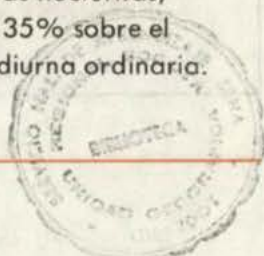
El trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria y en horas nocturnas debe ser pagado con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo diurno ordinario.

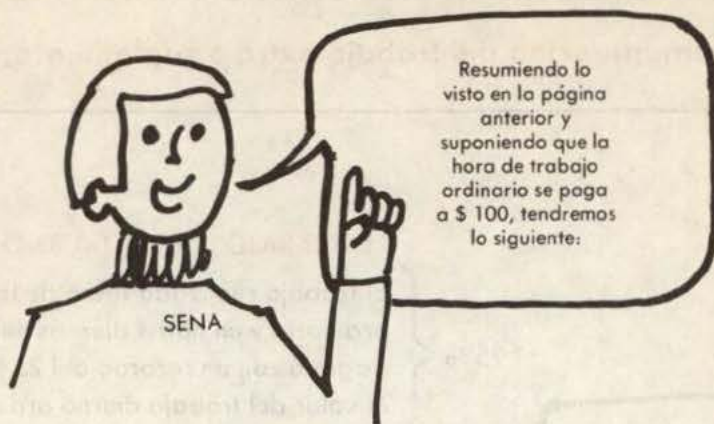
SENA

### EL TRABAJO ORDINARIO NOCTURNO

35%

Basado en que el cuerpo humano necesita reparar sus fuerzas y que por naturaleza el descanso tiende a ser nocturno, todo trabajo realizado regularmente en horas nocturnas, tiene un recargo del 35% sobre el valor de la jornada diurna ordinaria.





Horario \ Clase	Valor del trabajo ordinario \$	Valor del trabajo extra \$
Diurno	100	$100 + 25 = 125$
Nocturno	$100 + 35 = 135$	$100 + 75 = 175$

**ESTOS ASPECTOS SON TAN IMPORTANTES, QUE SI USTED REQUIERE AYUDA, PUEDE SOLICITARLA AL ASESOR DEL SENA O A SU TUTOR**

---

## Descanso dominical y festivo



- Una obligación especial y concreta del patrono con sus trabajadores.
- Un cese de toda actividad laboral.
- Tiene una duración mínima de 24 horas.
- Debe ser pagado con un valor igual al de la jornada ordinaria de trabajo.
- En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días que es legalmente obligatorio.
- El trabajador a jornal recibirá su salario sin recargo en las fechas señaladas como descanso obligatorio remunerado.
- Tienen derecho los trabajadores que no faltan a su trabajo.
- También tienen derecho quienes faltan a su trabajo por justa causa o por culpa del patrono.

## Trabajo en dominicales y festivos



### —Cuando es trabajo habitual en días de descanso.

Si el trabajador labora en días de descanso en forma permanente, será remunerado con un recargo del 100% sobre el salario ordinario y tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado.

### —Cuando es trabajo ocasional en días de descanso.


Quien trabaja ocasionalmente en días de descanso obligatorio remunerado, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o una retribución en dinero.

**RECUERDE: EL TRABAJO EN DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO SE PAGA DOBLE, SIN PERJUICIO DEL DERECHO A RECIBIR LA REMUNERACION DEL DESCANSO.**


---

**No está permitido:**


Retener  
Deducir  
Compensar




Ninguna suma de dinero.



Sin autorización escrita del trabajador  
o por orden judicial.



Aunque haya autorización escrita no puede  
hacerse retención del salario, cuando afecte  
el salario mínimo legal.



El salario sólo es embargable  
en la quinta parte de lo que  
exceda al salario mínimo legal.

1. *Compartir*  
 2. *Compartir*  
 3. *Compartir*

4. *Compartir*  
 5. *Compartir*

6. *Compartir*  
 7. *Compartir*

8. *Compartir*  
 9. *Compartir*

---

## Mi experiencia

Ahora es necesario saber si están claros todos los aspectos de esta Cartilla

1. Lea cada situación y escriba al frente una cruz, si usted la incluye o no dentro del salario.

### Está incluido en el salario:

a) "¡Qué bueno! ya compré una bicicleta para hacer repartos".      Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

b) "Juan trabajó el domingo y tengo que pagarle su dominical".      Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

c) "Ya le di a Mario su plata para el transporte".      Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

d) "Ya tengo listos los cheques para pagar la prima legal".      Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



---

e) "He calculado que cada almuerzo que doy a los muchachos vale \$ 100.00 por persona".                      Sí \_\_\_\_\_                      No \_\_\_\_\_

f) "Manuel duerme aquí, ese alojamiento podría costar \$ 2.500.00 mensuales".                      Sí \_\_\_\_\_                      No \_\_\_\_\_

2. Complete:

a) El salario que pago por producción, se llama \_\_\_\_\_

b) Actualmente (1983) el salario mínimo legal que debo pagar es \$ \_\_\_\_\_ .

c) La jornada máxima de trabajo es de \_\_\_\_\_ horas semanales.

d) El trabajo extra diurno tiene un recargo de \_\_\_\_\_ %.

e) El trabajo extra nocturno tiene un recargo de \_\_\_\_\_ %.

f) El trabajo ordinario nocturno tiene un recargo de \_\_\_\_\_ %.

---

---

3. Marque con una X, según sea correcto o incorrecto:

Correcto    Incorrecto

a) "Juan le debe \$ 2.000.00 a Jairo; se los voy a descontar de su sueldo".

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

b) "Jaime trabajó el domingo, le voy a pagar el doble".

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

c) "Como Luis no trabajó el martes por estar enfermo, le voy a decir que lo reemplace por el domingo".

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Comentarios

- a) Como se ve en el gráfico, la curva de oferta es horizontal en el nivel de precio de 100 unidades monetarias por hora. Esto indica que los productores están dispuestos a suministrar cualquier cantidad de mano de obra a ese precio.
- b) La demanda por el trabajo es de 100 unidades monetarias por hora. Como se ve en el gráfico, la curva de demanda es vertical en el nivel de 100 unidades monetarias por hora. Esto indica que los trabajadores están dispuestos a trabajar cualquier cantidad de horas a ese precio.
- c) El equilibrio del mercado de trabajo se alcanza cuando la oferta es igual a la demanda. En este caso, el equilibrio se alcanza a un precio de 100 unidades monetarias por hora y una cantidad de 100 unidades monetarias por hora.

---

Ahora usted ha realizado un ejercicio que se diseñó para ayudarle a liquidar el pago de sus trabajadores. Para la evaluación desprenda las copias de las hojas 22, 24 y 26 y envíelas a la dirección del programa de Formación Abierta y a Distancia de su localidad, junto con el siguiente cuestionario resuelto, en el que marcará con una X sobre SI o NO, según su apreciación:

¿El ejercicio le ayudó a resolver problemas de su empresa? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Fue fácil hacerlo? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Puede aplicarlo en situaciones o problemas similares? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Puede enseñarlo a otros colegas o empresarios? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Necesita aclarar algunos aspectos con ayuda del tutor o del asesor del SENA? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Cuáles? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Nombre del empresario \_\_\_\_\_  
(Escriba con letra de imprenta)

Dcto. de Ident. \_\_\_\_\_ Código \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ Ciudad \_\_\_\_\_

Teléfono \_\_\_\_\_



...the ... of ...  
...the ... of ...  
...the ... of ...  
...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

...the ... of ...

---

SENA FAAD

ADMINISTRACION  
DE PEQUEÑAS  
EMPRESAS

**TEMA 2:**  
**Cómo hacer**  
**liquidaciones y**  
**pago de**  
**prestaciones sociales**

**AREA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL**

---

TEMA 1  
ADMINISTRACION  
DE RECURSOS  
HUMANOS

TEMA 2  
Como hacer  
planes y  
programas de  
mejoramiento de  
prestaciones sociales

AREA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL

---

## INDICE

### Liquidación y prestaciones sociales

Prestaciones sociales según la Ley	33
¿Qué son las prestaciones sociales?	34
Auxilio de cesantía	35
¿En qué casos se paga el auxilio de cesantía?	36
Bases para liquidar la cesantía	37
Promedio de salario para cesantía	38
Liquidación de cesantía	39
Pérdida de la cesantía	40
Intereses sobre cesantía	41
Prima de servicios	43
Liquidación de prima de servicios	45
Vacaciones	46
Liquidación de vacaciones	47

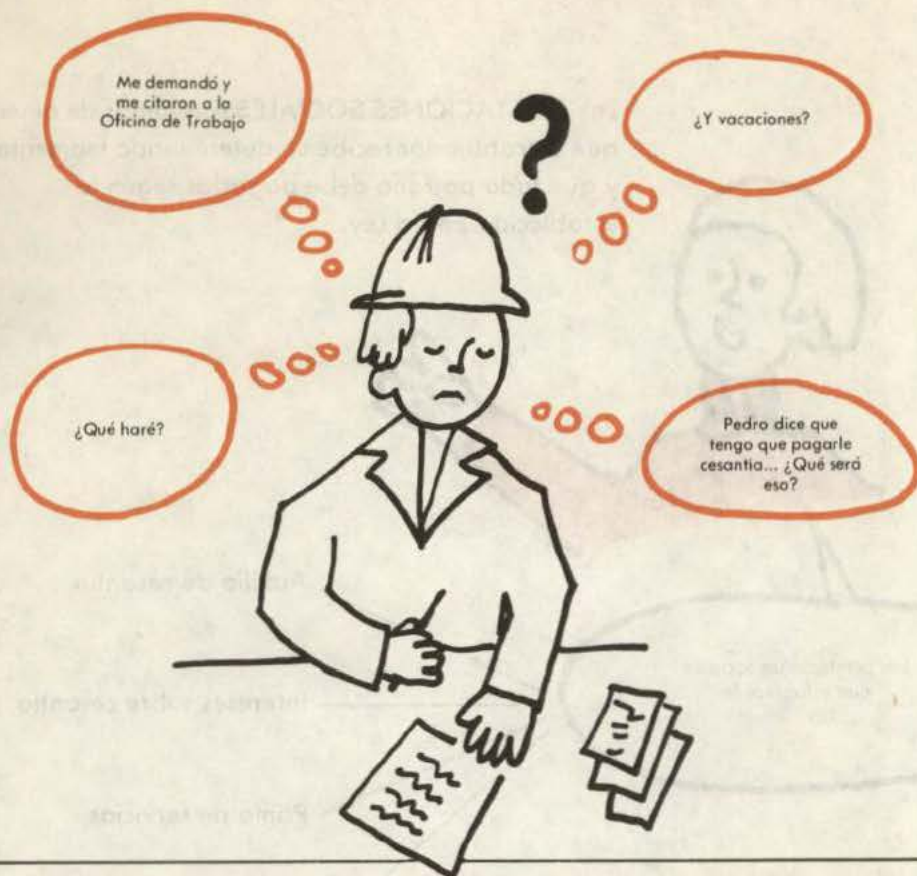
## INDICE

### — Índice de materias —

33	Principios generales de la ley
34	Qué son los principios generales
35	Qué es el principio
36	¿Son los principios generales de la ley?
37	¿Son los principios generales de la ley?
38	Principios de la ley
39	Principios de la ley
40	Principios de la ley
41	Principios de la ley
42	Principios de la ley
43	Principios de la ley
44	Principios de la ley
45	Principios de la ley
46	Principios de la ley
47	Principios de la ley

---

## Las prestaciones sociales según la Ley



**LA LEY ESTABLECE QUE TODO TRABAJADOR TIENE DERECHO A CESANTIA, VACACIONES, PRIMA DE SERVICIOS E INTERESES SOBRE CESANTIA**

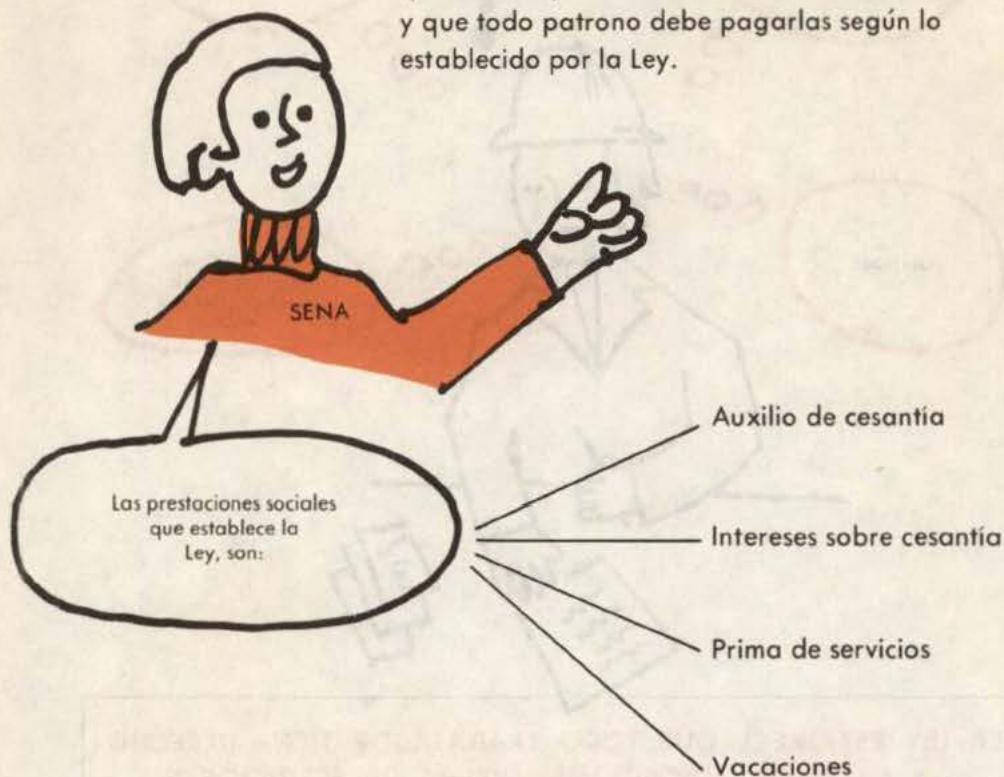
**¿USTED ESTA CUMPLIENDO CON ESTAS OBLIGACIONES, SEÑOR EMPRESARIO? CUALQUIER INCUMPLIMIENTO PUEDE TRAERLE PROBLEMAS SERIOS.**

**ESTA CARTILLA LE INFORMARA SOBRE TODAS ESAS OBLIGACIONES**

---

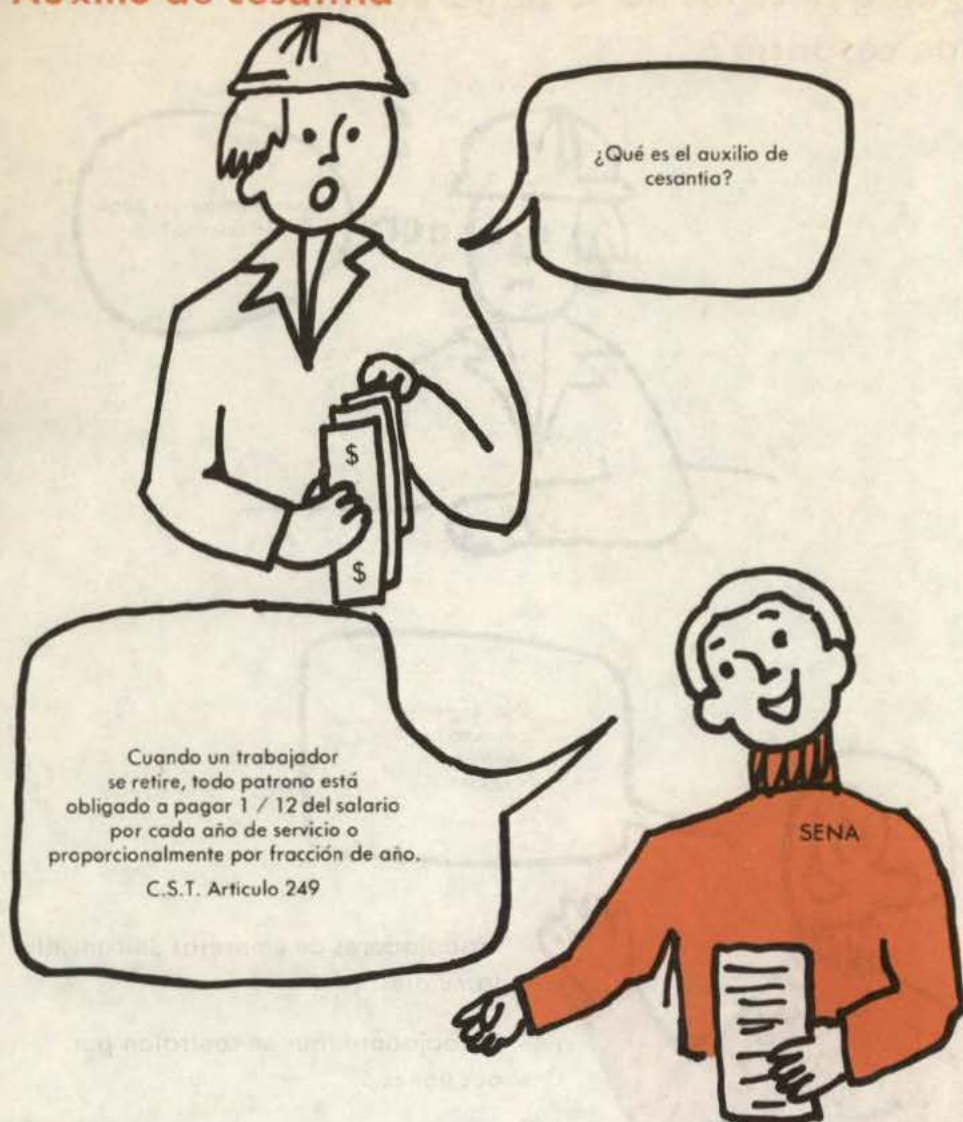
## ¿Qué son las prestaciones sociales?

Las PRESTACIONES SOCIALES son sumas de dinero que el trabajador recibe en determinado momento y que todo patrono debe pagarlas según lo establecido por la Ley.



**EVITASE DOLORES DE CABEZA, PAGANDO  
A LOS TRABAJADORES  
TODAS LAS PRESTACIONES SOCIALES  
ESTABLECIDAS POR LA LEY**

## Auxilio de cesantía

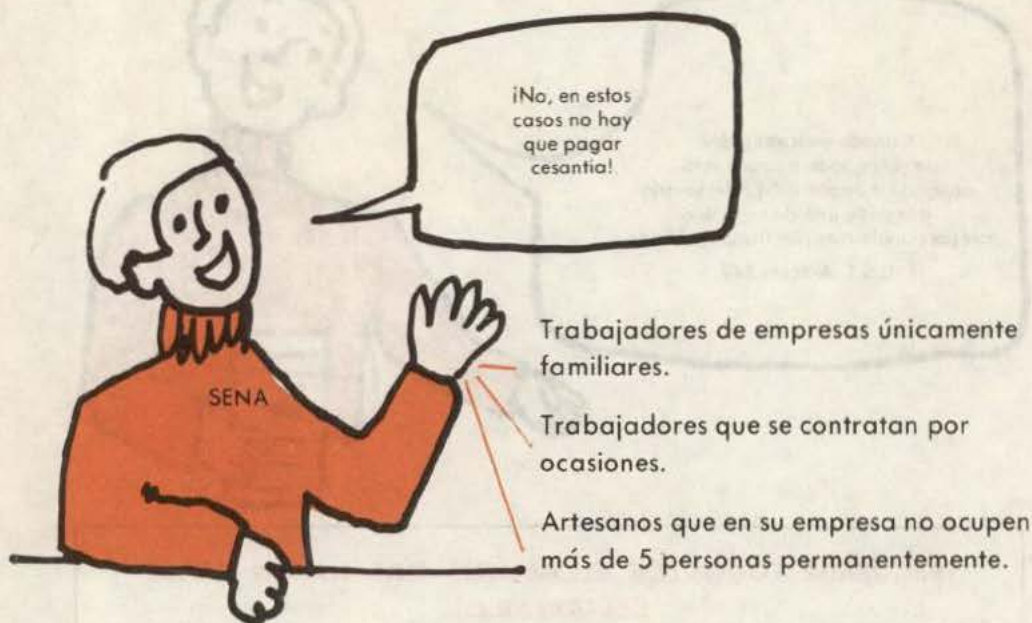


**¡RECUERDE TODOS LOS ELEMENTOS QUE HACEN PARTE DEL SALARIO!**

(Ver Tema 1: "Cómo pagar a los trabajadores según su trabajo")

---

## ¿En qué casos no se paga el auxilio de cesantía?



---

## Bases para liquidar la cesantía



- El último salario mensual ganado, si no ha variado en los 3 últimos meses.
- Si ha variado el salario en los 3 últimos meses, se toma el promedio de lo ganado en el último año o durante el tiempo trabajado, si es menor de un año.

### LA CESANTIA SE DEBE PAGAR CUANDO EL TRABAJADOR SE RETIRA

Se permite pagar parcialmente para adquirir vivienda, mejorarla o liberarla (hipoteca), pero se requiere la autorización del Ministerio de Trabajo



**Veamos lo siguiente:**

Cuando se paga un salario fijo mensual y éste varió en los últimos 3 meses, se suma lo ganado en el último año.

**EJEMPLO:**

Pedro en 1982, ganaba \$ 10.000.00 mensuales, en enero de 1983 \$ 12.000.00. Se retiró de la empresa el 31 de enero de 1983. ¿Cuál será el salario base para liquidar su cesantía?

11 meses de 1982 a \$ 10.000.00 c/u	= \$ 110.000.00
1 mes de 1983 a 12.000.00	12.000.00
Total devengado en el último año	<u>\$ 122.000.00</u>

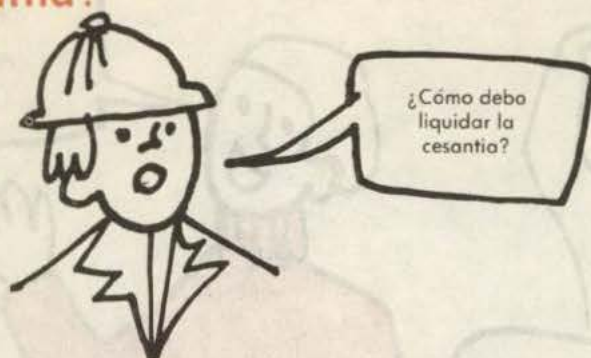
Salario promedio = Total en el último año, dividido en 12 meses.

$$\text{Salario promedio} = 122.000.00 \div 12 = \$ 10.166.67.$$

Cuando el salario es variable, se suman los salarios devengados por el trabajador en los últimos 12 meses y este total se divide por 12 meses y el resultado es el salario promedio que se toma para liquidar la cesantía.

---

## ¿Cómo hacer una liquidación de cesantía?



El salario base mensual se multiplica por el número de días trabajados. Este resultado se divide por 360 días.



### EJEMPLO:

Pedro devengó un salario mensual de \$ 12.000.00 y trabajó 250 días. ¿Cuánto se le debe pagar por concepto de cesantía?

$$\begin{aligned} \$ 12.000.00 \times 250 &= 3.000.000.00 \\ 3.000.000.00 \div 360 &= \$ 8.333.33 \end{aligned}$$

AUXILIO DE CESANTIA = \$ 8.333.33

## Pérdida de la cesantía



¿Cómo?  
¡El trabajador puede perder la cesantía!  
¿Cuándo?



El trabajador pierde el derecho a la cesantía cuando el contrato se termina por:

Cualquier acto delictivo contra el patrono, sus familiares o los directivos de la empresa.

Daños materiales graves causados intencionalmente contra los edificios, las obras, la maquinaria, la materia prima, etc.

Divulgación de secretos técnicos o comerciales, que causen grave perjuicio contra los intereses de la empresa.

Según artículo 7, Decreto 2351 / 65



Pero usted debe consignar el valor de la cesantía en el Bco. Popular hasta que la justicia decida el conflicto.

## Intereses sobre cesantía



- Todo patrono está obligado a pagar a los trabajadores el 12% de intereses sobre el saldo de la cesantía a 31 de diciembre del año anterior.
- Los intereses deben pagarse durante el mes de enero del siguiente año.
- Los intereses sobre la cesantía no se pueden acumular.

**SI EL TRABAJADOR SE RETIRA DURANTE EL AÑO, DEBERA RECIBIR EL VALOR DE LOS INTERESES DE SU CESANTIA, LIQUIDADOS AL 1% POR CADA MES TRABAJADO Y PROPORCIONALMENTE POR FRACCION DE MES**

---

## Cómo hacer una liquidación de intereses sobre cesantía



¿Cómo calculo los intereses sobre la cesantía?

Se toma el valor de la cesantía y se multiplica por el número de días trabajados. Este resultado se multiplica por 12. Luego este total se divide por 36.000.



Veamos el siguiente caso...

EJEMPLO:

A Pedro que trabajó durante 250 días, le correspondió por cesantía un total de \$ 8.333.33.

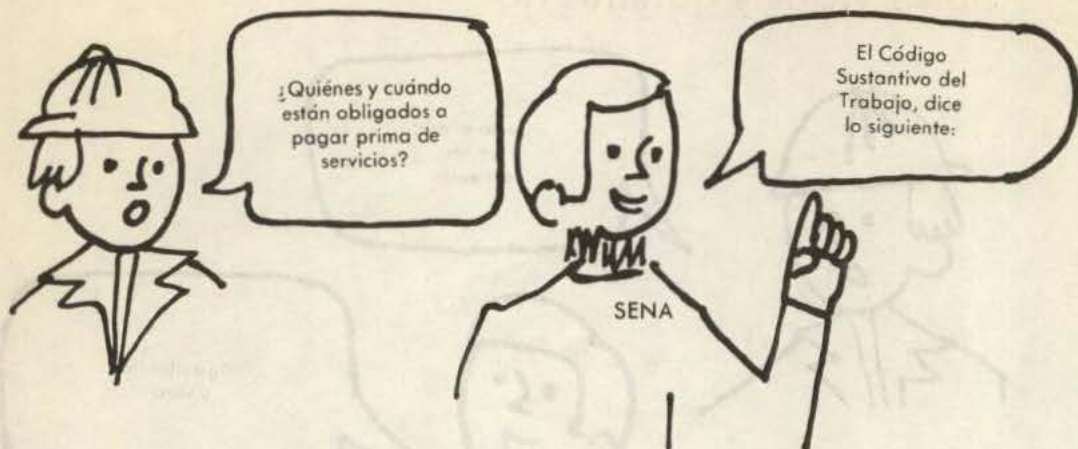
¿Cuánto se le debe pagar por intereses sobre cesantía?

$$\begin{aligned}8.333.33 \times 250 &= 2.083.332.50 \\2.083.332.50 \times 12 &= 24.999.990.00 \\24.999.990.00 \div 36.000 &= 694.44\end{aligned}$$

INTERESES SOBRE CESANTIA = \$ 694.44

---

## Prima de servicios



15 días de salario por semestre de trabajo, si su capital es \$ 200.000.00 ó más.

Toda empresa debe pagar a sus trabajadores permanentes.

Una semana de salario por semestre, si su capital es menor de \$ 200.000.00

**NO OLVIDE QUE LA PRIMA SE PAGA PARA EL PRIMER SEMESTRE ANTES DEL 30 DE JUNIO Y PARA EL SEGUNDO SEMESTRE ANTES DEL 20 DE DICIEMBRE**

**LA PRIMA DE SERVICIOS NO FORMA PARTE DEL SALARIO**

---

## Quiénes tienen derecho a la prima de servicios y quiénes no



—Tienen derecho a prima de servicios todos los trabajadores de las empresas de carácter permanente y que hayan trabajado 90 días continuos o más.

—Se debe pagar proporcionalmente al tiempo trabajado.

—No tienen derecho a la prima de servicios los trabajadores accidentales u ocasionales.

---

## Liquidación de la prima de servicios

- La prima de servicios se obtiene de la siguiente forma:
- Se toma el salario base mensual y se multiplica por el número de días trabajados. Este resultado se divide por 360 días.



- Arturo trabajó 120 días en el segundo semestre y su salario mensual fue de \$ 16.000.00. ¿Cuánto le corresponde por prima de servicios?

$$16.000 \times 120 = 1.920.000.00$$
$$1.920.000.00 \div 360 = 5.333.33$$

VALOR PRIMA DE SERVICIOS = \$ 5.333.33

---

---

## Vacaciones



Todo patrono está obligado a conceder a sus trabajadores quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicio.

---

## Liquidación de vacaciones



Tengo en cuenta lo siguiente:

- Durante el período de vacaciones el trabajador debe recibir el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutarlas.
- Si es un salario variable, las vacaciones deben liquidarse por el promedio ganado durante el año anterior a la fecha de vacaciones.
- Para obtener el promedio, es necesario tener en cuenta:
  - El recargo pagado por trabajo nocturno y,
  - La remuneración por descanso obligatorio.
- Pero... no se tiene en cuenta ni lo que se haya pagado por el trabajo realizado durante días de descanso obligatorio, ni lo que se haya pagado por horas extras.

Está prohibido compensar las vacaciones en dinero.

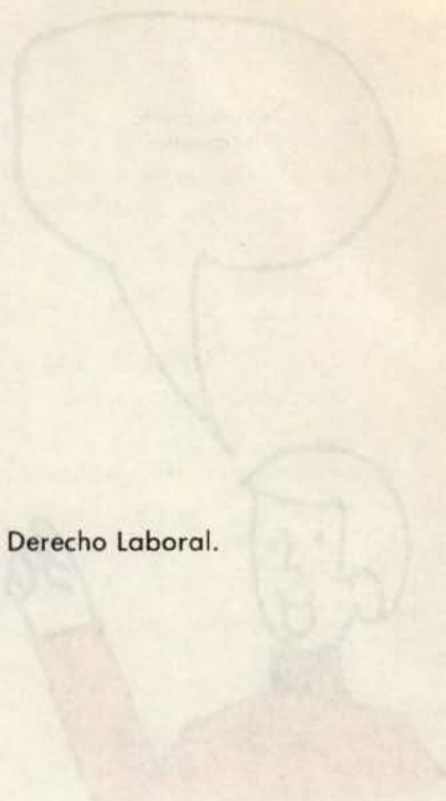
El Ministerio de Trabajo puede autorizar una compensación en dinero a mayores de 18 años, pero sólo hasta el 50% de las vacaciones.

También se pueden compensar en dinero cuando el contrato termina sin que se hayan disfrutado las correspondientes vacaciones.

---

## Señor empresario, en caso de alguna duda acuda a:

- La Oficina de Trabajo.
- El Asesor del SENA.
- Un abogado especialista en Derecho Laboral.



**LE RECOMENDAMOS TENER A LA MANO EL CODIGO  
SUSTANTIVO DEL TRABAJO**



---

Ahora usted ha realizado un ejercicio que se diseñó para ayudarle a ELABORAR LIQUIDACIONES Y PAGO DE PRESTACIONES A LOS TRABAJADORES. Para la evaluación, desprenda la hoja No. 49 o haga fotocopias de ella y envíela a la dirección del programa de Formación Abierta y a Distancia, de su localidad, junto con el siguiente cuestionario resuelto, en el que usted marcará con una X sobre SI o NO, según su apreciación:

¿El ejercicio le ayudó a resolver problemas de su empresa?      Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Fue fácil hacerlo?      Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Puede aplicarlo para resolver otros problemas de su empresa?      Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Puede enseñarlo a otros colegas o empresarios?      Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Necesita aclarar algunos aspectos con ayuda del SENA?      Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Cuáles? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Nombre del empresario: \_\_\_\_\_ Dcto. de Ident. \_\_\_\_\_  
(Escriba con letra de imprenta):

Dirección: \_\_\_\_\_ Ciudad: \_\_\_\_\_ Tel.: \_\_\_\_\_



Impresión y Encuadernación  
EDITOLASER S. en C.

1988