

---

---

# PEQUEÑA Y MEDIANA empresa

---

---

ADMINISTRACION DE  
RECURSOS HUMANOS



Servicio Nacional  
de Aprendizaje  
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Prestaciones  
Sociales

---

UNIDAD

**4**

---

MODULO 1



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

SENA  
Dirección General  
Formación para Gerentes de Pequeña  
y Mediana Empresa – P.M.E.



# PRESTACIONES SOCIALES

SENA  
Regional Antioquia - Chocó  
BIBLIOTECA PEDREGAL

AREA: **ADMINISTRACION, AREA CLAVE DE LA EMPRESA**  
BLOQUE MODULAR: **LEGISLACION LABORAL**  
MODULO INSTRUCCIONAL: **1.4**

08579



FORMACION PARA GERENTES DE PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

SENA, 1990

**Contenido técnico:** Frank Botero y Sergio Correa, asesores de empresa,  
Regional Antioquia – Chocó

**Asesoría técnico pedagógica:** Luis Miguel León C. y Gustavo Peralta H.,  
asesores Digeneral

**Adecuación pedagógica y corrección de estilo:** Stella Pérez C. y Clemencia  
Lozada P.

**Diagramación:** Ana V.

**Ilustraciones:** Henry Velásquez

Derechos reservados a favor del  
Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

**Impresión:** Editorial Presencia Ltda.

Calle 23 No. 24-20  
Bogotá, Colombia

658.303  
B74Ba  
U.1.mod.4  
ej.2

## CONTENIDO

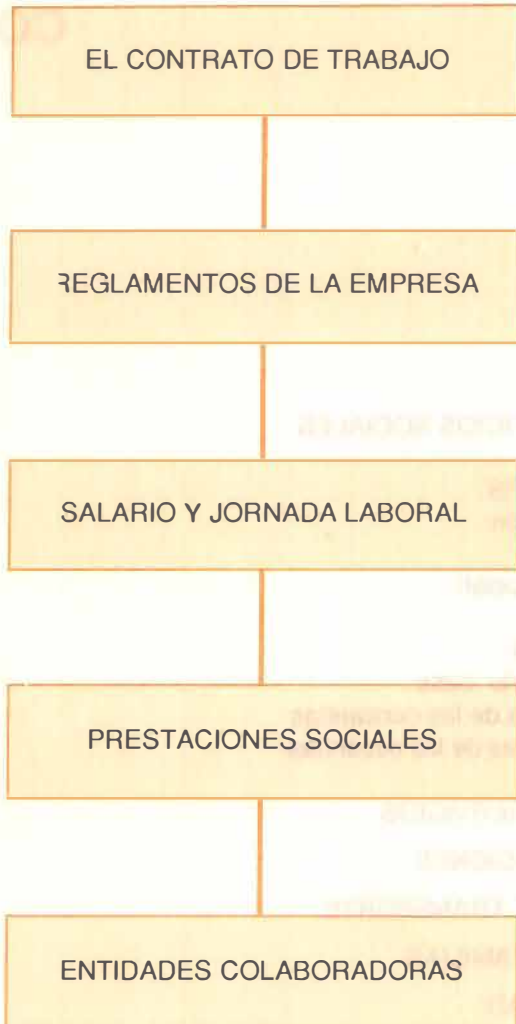
INTRODUCCION

OBJETIVOS

- I. LOS BENEFICIOS SOCIALES
  - II. VACACIONES
    - A. Duración
    - B. Salario
    - C. Interrupción
  - III. CESANTIAS
    - A. El salario base
    - B. Pérdida de las cesantías
    - C. Intereses de las cesantías
  - IV. PRIMA DE SERVICIOS
  - V. INDEMNIZACIONES
  - VI. AUXILIO DE TRANSPORTE
  - VII. SUBSIDIO FAMILIAR
  - VIII. MATERNIDAD
  - IX. DESCANSO DOMINICAL
- EJERCICIO
- BIBLIOGRAFIA

# USTED ESTA AQUI

## LEGISLACION LABORAL



## INTRODUCCION

La ley prescribe con toda claridad los beneficios a los que tiene derecho todo trabajador. El dominio correcto de esta legislación es fundamental para la buena marcha de la empresa.

Parte de esta legislación se vio en la unidad anterior, sobre salario y jornada laboral. Ahora, el punto de interés lo constituyen las prestaciones sociales.

## OBJETIVOS

Al concluir el estudio de esta unidad estará en capacidad de:

- Diferenciar las diversas prestaciones a las que tiene derecho todo trabajador.
- Aplicar correctamente la ley en cada caso particular.

REGIONAL ANTIOQUIA  
UNIDAD DE INFORMACION  
COMPLEJO NORTE

BENA  
Regional Antioquia - Choc.  
BIBLIOTECA DE DECAT

## I. LOS BENEFICIOS SOCIALES

En términos generales, los **beneficios sociales** son sumas de dinero que el trabajador recibe por determinado tiempo de servicio.

Usted como gerente debe pensar en la satisfacción que su pago trae para el personal de la empresa.

La empresa debe mantener las reservas financieras suficientes para evitar sorpresas desagradables.

Los beneficios sociales básicos son ocho:

- Vacaciones
- Cesantías
- Prima de servicios
- Indemnizaciones
- Auxilio de transporte





## Subsidio familiar

- Protección a la maternidad
- Descanso obligatorio

A continuación, trataremos cada uno por separado.

El subsidio familiar es un beneficio que se otorga a los trabajadores que tienen a su cargo uno o más hijos menores de 14 años, o hijos con discapacidad, o hijos que están estudiando en un centro de enseñanza superior. Este subsidio tiene como finalidad ayudar a los trabajadores a cubrir los gastos de crianza y educación de sus hijos.

El subsidio familiar se otorga a los trabajadores que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Subsidios Económicos. Para solicitarlo, el trabajador debe presentar una solicitud ante el organismo competente, acompañada de los documentos necesarios que acrediten su situación familiar.

- Requisitos
- Cálculo
- Forma de pago
- Excepciones
- Sanciones

## II. VACACIONES

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones por el hecho de haber trabajado un año en su empresa.


### A. DURACION

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 186, establece:

“Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas”.

Excepciones en cuanto a la duración de las vacaciones:

- Las personas que trabajan en establecimientos dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los que se dedican a la aplicación de rayos X, tienen derecho a 15 días hábiles de vacaciones por cada 6 meses de trabajo.
- Los menores de 18 años tienen derecho a disfrutar de 20 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año



de servicios prestados y es obligación del empleador, hacer coincidir estos días con los de descanso escolar.

## B. SALARIO

Durante las vacaciones se debe pagar el salario habitual.

Si el salario es variable se liquida por el promedio devengado el último año y debe pagarse inmediatamente.

Está prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar su compensación sólo hasta el 50% y únicamente a mayores de 18 años. También es permitido cuando el contrato de trabajo termina sin que hayan tenido las vacaciones.

En algunos casos, se pueden acumular vacaciones hasta por dos años. Esto debe ser convenido por las partes.

Además, el trabajador gozará de 6 días hábiles continuos de vacaciones, al año. Estos no son acumulables.

## C. INTERRUPCION

Cuando las vacaciones se interrumpen por justa causa, como enfermedad, el trabajador tiene derecho a reanudarlas.

### III. CESANTIAS

El artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, dice:

“Cuando termine el contrato de trabajo, todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores o sus herederos, si es el caso, 30 días de salario por cada año de servicio o proporcionalmente por fracción de año”.

Esta norma no se aplica en los casos siguientes:

- La industria puramente familiar.
- A los trabajadores accidentales o transitorios.
- A los artesanos que trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de 5 trabajadores permanentes extraños a su familia.

En otros casos, sólo se tiene derecho a 15 días de salario por cada año trabajado o, proporcionalmente, según fracción.

- Empleados del servicio doméstico.

- Trabajadores de industrias con capital inferior a \$20.000.00.
- Trabajadores agrícolas, ganaderos o forestales de empresas con capital menor de \$60.000.00.

## A. SALARIO BASE

El artículo 253 del Código Sustantivo del Trabajo, dice:

“Para liquidar las cesantías se toma como base el último salario mensual del trabajador, siempre que no haya tenido variaciones en los 3 últimos meses. En este caso y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año”.

## B. PERDIDA DE LAS CESANTIAS

El artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo establece tres causas por las cuales se puede perder el derecho a las cesantías:

- Todo acto delictuoso cometido contra el patrono o sus parientes, dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o contra el personal directivo de la empresa.
- Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio grave para la empresa.

El patrono podrá abstenerse en estos casos de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

## C. INTERESES DE LAS CESANTIAS

Las cesantías acumuladas generan intereses. Para este efecto, la Ley 52 de 1975, establece:

“A partir del 1o. de enero de 1975, todo patrono está obligado a pagar cesantías a sus trabajadores, les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que a 31 de diciembre de cada año, o en la fecha de retiro del trabajador o liquidación parcial de cesantías, tenga éste a su favor por concepto de cesantías.

El valor debe pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquél en que se causaron.

Si el patrono no cumple con esta obligación, deberá pagar al trabajador como indemnización por una sola vez, un valor adicional igual al de los intereses causados”.

SENA  
Regional Antioquia - Chocó  
BIBLIOTECA PEDREGAL

## VI. PRIMA DE SERVICIOS



La prima de servicios es otro de los beneficios a los que tienen derecho los trabajadores.

En el Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 306 dice así:

“Toda empresa de carácter permanente está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, una prima de servicios, así:

- Los de capital de \$200.000.00 o más de salario pagaderos por semestres del calendario, una quincena el último día de junio y la otra en los primeros 20 días de diciembre.

Si no se labora todo el semestre se paga proporcionalmente, siempre y cuando se haya laborado un mínimo de 3 meses.

- Los de capital menor de \$200.000.00, 15 días de salarios pagaderos así: una semana el último día de junio y la otra en los primeros 20 días de diciembre. A quien no labore el semestre completo se le pagará proporcionalmente siempre y cuando trabaje un mínimo de 3 meses.

La prima anterior no es salario, ni se computará como factor de salario en ningún caso.

## V. INDEMNIZACIONES

La indemnización es una suma de dinero que se paga al trabajador cuando el patrón termina el contrato unilateralmente y sin justa causa.

El Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 64 enumera diez situaciones y el valor de la indemnización en cada caso.

Esta depende del tipo de contrato, del tiempo trabajado y del motivo del despido.

Para una mayor información, le sugerimos consultar los apartes del Código para estos casos.



## IV. AUXILIO DE TRANSPORTE

Es obligación del patrono pagarlo a aquellos trabajadores que llenen los siguientes requisitos:

- Que residan a más de 1 kilómetro del sitio de trabajo.
- Que el trabajador devengue hasta dos salarios mínimos.
- La suma que fija el gobierno no hay que aumentarla por el hecho de que el trabajador tome varios vehículos para llegar al sitio de trabajo.

El auxilio de transporte se considera incorporado al salario para todos los efectos de liquidación y pago de todas las prestaciones sociales.

## VII. SUBSIDIO FAMILIAR

Esta es una prestación social que se paga en dinero, en especie o servicios para fortalecimiento económico, moral y cultural de la familia.

Para tener derecho al subsidio familiar, el salario del trabajador no debe ser mayor de seis veces el salario mínimo legal.

Se tiene derecho a recibir subsidio familiar por:

- Hijos legítimos, naturales, adoptivos e hijastros.
- Hermanos huérfanos de padre.
- Padres del trabajador, siempre que tengan más de 60 años, que dependan económicamente del trabajador y no perciban renta.
- Padres del trabajador, que vele por ellos y sean inválidos, no importa la edad.

Está prohibido a los patronos pagar el subsidio familiar directamente al trabajador; debe hacerlo por intermedio de una caja de compensación.

## VIII. MATERNIDAD

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a 8 semanas de descanso remunerado, con el mismo salario que estén devengando en el momento de iniciar la licencia.

En caso de salario variable se tomará el promedio mensual de lo devengado el último año, o el tiempo anterior si fuere menor.

La remuneración de las licencias anteriores, incluidas prestaciones médicas, farmacéuticas, quirúrgicas y hospitalarias, las atiende el I.S.S. donde se encuentre establecido.

Las trabajadoras embarazadas no pueden ser despedidas durante el período de embarazo, o en los 3 meses siguientes al parto, sin antes obtener permiso del inspector del Trabajo, fundamentado en alguna de las justas causas contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo.

En caso de que usted señor gerente haga el despido, deberá pagar la indemnización establecida por la ley.



## IX. DESCANSO DOMINICAL

El descanso dominical es obligatorio para todos los trabajadores.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 172, establece:

El patrono está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de 24 horas.

El artículo 174 del Código Sustantivo del Trabajo, establece:

- Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aun en el caso de que el descanso lo señale como descanso remunerado.
- En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

## EJERCICIO

Después de la lectura de esta unidad lo invitamos a realizar una observación en su empresa sobre cómo se están adelantando estas gestiones.

Le proponemos las siguientes preguntas guías para orientar el ejercicio:

1. De acuerdo con el capital de su empresa, ¿qué prima se debe abonar a los trabajadores?
2. ¿Cuántos de sus trabajadores reciben actualmente subsidio familiar y de transporte?
3. ¿Cómo están organizadas las vacaciones para sus trabajadores?
4. Verifique con su contador si estos beneficios sociales se están aplicando correctamente.





## BIBLIOGRAFIA

1. Régimen Laboral Colombiano, Bogotá Legis, 1987.

2. Código Sustantivo del Trabajo, Bogotá, Legis, 1987.

