



Boletín informativo Prima legal de servicios

Uno de los derechos que tienen los trabajadores en Colombia que han laborado en una organización es el pago de la prima de servicios. **Este pago es responsabilidad del empleador por los beneficios económicos y sociales** que obtiene del trabajador.

- **Prima de servicios:**

La prima de servicios es una **prestación social**, a la que tiene derecho todo trabajador en condición de empleado dependiente con un vínculo laboral sin importar el tipo o duración del contrato y que todo empleador, ya sea empresa o persona natural, **está en la obligación de reconocer y pagar**. El valor de esta prestación corresponde a **un mes de salario por cada año de servicios prestados** y proporcionalmente por fracción de año. Está regulada por el artículo 306 del **Código Sustantivo del Trabajo**.

Los trabajadores del servicio doméstico, que realizan labores de limpieza, aseo, cocina, cuidado de fincas, entre otros, tienen derecho al reconocimiento y pago de la prima de servicios. **La Ley 1788 de 2016** es la norma que garantiza el derecho de esta prestación social.

- **Trabajadores sin derecho a recibir la prima de servicios:**

No se liquida para los trabajadores que prestan servicios mediante contratos por **prestación de servicios**, ya que se encuentran incluidos en la categoría de **trabajadores independientes**. No se liquida prima de servicios para los **aprendices SENA** vinculados mediante contrato de aprendizaje lectivo, según lo estipulado en la **Ley 2466 de 2025**.

Para los trabajadores cuyo tipo de salario es integral, **no debe liquidarse la prima de servicios**; este valor está incluido dentro del 30 % del factor prestacional. Este salario no podrá ser inferior a 13 salarios mínimos legales vigentes.

- **Aprendices SENA con derecho a pago de prima de servicios**

Según la **Ley 2466 de 2025**, que transforma los contratos de aprendizaje en contratos laborales especiales a término fijo, a partir del 25 de junio de 2025 **los aprendices en etapa productiva** tienen derecho a todas las prestaciones sociales, incluyendo la prima legal de servicios.

La prima equivale a **15 días de salario por cada semestre trabajado** (o proporcional al tiempo laborado). Para los aprendices se calcula sobre la remuneración correspondiente. **Ley 2466 de 2025, Art. 2. Contrato de aprendizaje.**

- **Plazos para el pago de la prima legal de servicios**

De acuerdo con la normativa colombiana, la prima de servicios corresponde a treinta **(30) días de salario por año de servicio**. Este pago se efectuará en dos períodos en el año y será proporcional a los días laborados por semestre. Su reconocimiento se realiza de la siguiente manera:

- **Primer período:** comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio (último plazo de pago).
- **Segundo período:** comprendido entre el 1 de julio y el 30 de diciembre (plazo máximo de pago: 20 de diciembre).

Si la vinculación laboral termina antes de las fechas límite de pago, este valor debe incluirse en la liquidación del contrato de trabajo.

- **Cálculo de la prima legal de servicios:**

Para liquidar la prima se toma como base todos los **conceptos salariales** devengados por el trabajador en el período a liquidar y se promedian según los días laborados en el semestre.

Para calcular la prima, si el salario es fijo se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador siempre que no haya tenido variación, si su salario es variable o ha sufrido una variación se debe promediar todos los pagos recibidos en el semestre.

Nota: Para los trabajadores que devenguen hasta dos SMMLV, aunque no es considerado salario, recuerde incluir el valor del auxilio de transporte o auxilio de conectividad, establecido por el **artículo 7 de la ley 1 de 1963**.

- Cuando el trabajador perciba pagos cuya naturaleza sea salarial, estos se deben incluir en el cálculo de la liquidación de la prima: recargos, horas extras, comisiones, bonificaciones y/o auxilios salariales.

Para realizar la liquidación de la prima de servicios se aplica la siguiente fórmula:

- **Semestre laborado:**

$$\frac{\text{Salario base} * 180 \text{ días}}{360}$$

- **Proporcional al tiempo laborado (cuando ha laborado menos de 180 días en el semestre)**

$$\frac{\text{Salario base} * \text{Días laborados}}{360}$$

Nota: La cantidad de días laborados no puede ser mayor a 180, puesto que su reconocimiento y pago se realiza de forma semestral.

- **Retención en la fuente en la prima de servicios**

La prima de servicios, al tratarse de un ingreso laboral, debe someterse a retención en la fuente por concepto de salarios o ingresos laborales. Esta retención dependerá del procedimiento de retención que se utilice, que son dos: procedimiento 1 y procedimiento 2.

- Cuando se utiliza el **procedimiento 1**, debe realizarse por separado, descontando el 25 % por concepto de renta exenta del ingreso laboral; a la base resultante se le aplica la tabla como lo indica el **artículo 383 del E.T.** para obtener el valor a retener.
- Cuando se utiliza el **procedimiento 2**, el valor de la prima de servicios se incluye dentro del total de los pagos laborales, y se aplica el porcentaje de retención fijo, sin tener que realizar liquidación independiente ni aplicar la tabla del **artículo 383 del E.T.**
- **Sanciones por incumplimientos en el pago de la prima**

Dentro de las sanciones por el incumplimiento en el pago de las primas tenemos:

- Imposición por parte del Ministerio de Trabajo de multas, sanciones y otras medidas propias de su función en ejercicio de **la vigilancia y control del cumplimiento de las normas de la ley laboral (artículos 485 y 486 del CST).**
- El incumplimiento en el pago de la prima puede dar lugar a la renuncia motivada por parte del trabajador (**artículo 62, parte "B", del CST**) y originar una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, lo que facultará al trabajador para reclamar ante el juez laboral la correspondiente indemnización de perjuicios del **artículo 64 del CST.**

Por otra parte, si al finalizar el contrato de trabajo el empleador no paga al trabajador la prima de servicios debida, dicho incumplimiento podrá dar lugar a la sanción moratoria de la que trata el [artículo 65 del CST](#).

- **Embargo de la prima de servicios**

Por regla general, las prestaciones sociales son inembargables ([artículo 344 del CST](#)), es decir, sobre ellas no se puede decretar ninguna medida cautelar que retenga su valor para asegurar la satisfacción de una obligación.

Ahora bien, la citada disposición también prevé que cuando se trate de deudas a favor de cooperativas de ahorro y crédito legalmente autorizadas o de obligaciones alimentarias, un juez podrá decretar [embargo o retención sobre la prima de servicios o las cesantías del trabajador](#) sin que excedan el 50 % del valor de la prestación respectiva.

- **Prima de servicios durante el período de incapacidad del trabajador**

Durante el período de incapacidad del trabajador, la prima de servicios se sigue causando de forma normal, dado que [una incapacidad no es causal de suspensión](#) ni de terminación del contrato de trabajo.

Las incapacidades, sean de origen común o laboral, no afectan el cálculo de las prestaciones sociales. Estas deben liquidarse [con base en el último salario base devengado por el trabajador](#) antes de iniciar el período de incapacidad.

- **Prima de servicios durante suspensión de contrato de trabajo**

Durante la suspensión del contrato de trabajo, las obligaciones laborales entre el empleador y el trabajador se interrumpen temporalmente. Durante este tiempo el trabajador no percibe remuneración como contraprestación por los servicios para los que fue contratado.

Ejemplos de suspensión:

- Licencia no remunerada
- Suspensión disciplinaria
- Suspensión por fuerza mayor o caso fortuito en los eventos autorizados por la ley

Sin embargo, durante el período de suspensión algunas obligaciones a cargo del empleador siguen vigentes, como los aportes a seguridad social. Para el caso de las prestaciones sociales, los períodos de suspensión del contrato de trabajo pueden descontarse al liquidar cesantías y vacaciones. No obstante, durante la suspensión el contrato sigue vigente para efectos del pago de la prima de servicios.

Contacto

Forvis Mazars en Colombia

Bogotá

Calle 93 No. 15 – 40 Pisos 2 y 4

Barranquilla

Calle 77 # 59 - 35 Centro Empresarial Las Américas III Oficina 1315

Cali, Valle del Cauca

Calle 36 # 6A-65 - Oficina 1705 World Trade Center Pacific

Medellín, Antioquia

Calle 5 A # 39-131 Torre 4 Pisos 4 y 6 – Edificio Coffin

Tel +57 (604) 4242490



Milena Gómez Ahumada, Socia de Outsourcing
milena.gomez@forvismazars.com



Angélica Rocio Cárdenas, Directora de Nómina y Gestión Humana
angelica.cardenas@forvismazars.com



Carlos Andrés Molano, Socio Internacional - Director Colombia
carlos.molano@forvismazars.com

Forvis Mazars es una empresa integrada internacionalmente especializada en auditoría, contabilidad, consultoría, asesoría financiera, servicios fiscales y legales. Operando en más de 100 países y territorios de todo el mundo, contamos con la experiencia de más de 40.000 profesionales en todo el mundo, para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

www.forvismazars.com/co