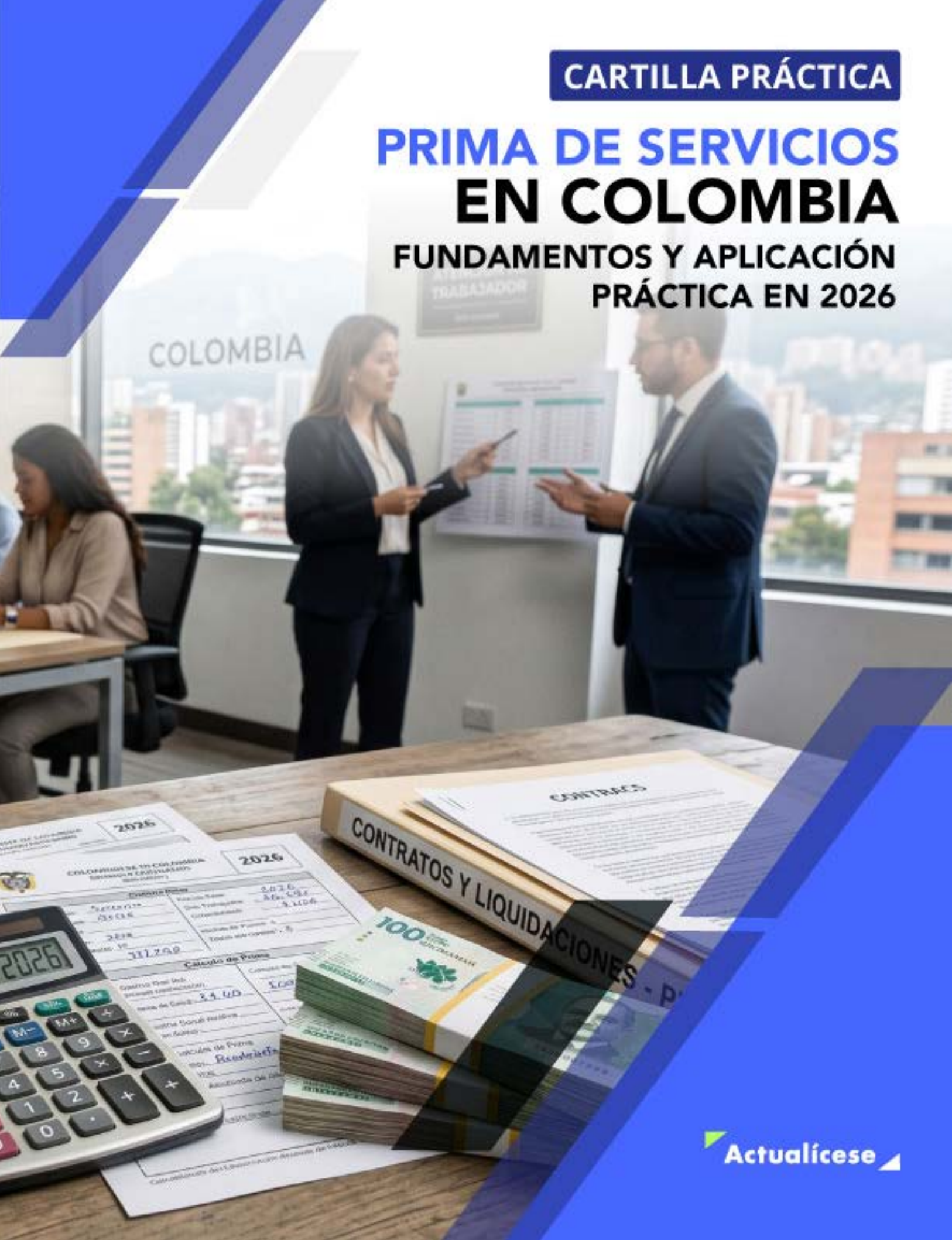


CARTILLA PRÁCTICA

PRIMA DE SERVICIOS EN COLOMBIA

FUNDAMENTOS Y APLICACIÓN PRÁCTICA EN 2026



NOTA DEL EDITOR

El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental de rango constitucional y está respaldado por diversos instrumentos internacionales. Implica que toda persona tiene la libertad de buscar y elegir un empleo en condiciones dignas y justas, e incluye la protección de los trabajadores contra la discriminación laboral, la garantía de una remuneración justa y proporcional, la estabilidad en el empleo y el acceso a condiciones de trabajo seguras y saludables.

En ese orden de ideas, las distintas prestaciones, derechos y deberes consagrados legal o contractualmente en una relación laboral se desprenden de los principios y garantías que integran el derecho al trabajo. Así, las prestaciones sociales son remuneraciones protegidas constitucionalmente y son derechos sociales, subjetivos y patrimoniales inscritos en este derecho.

La prima de servicios, como una de las prestaciones sociales consagradas en la ley, es una materialización del fin constitucional de asegurar el trabajo en un marco económico y social justo, ya que se encuentra adscrita al derecho al trabajo y también se encuentra incluida en la garantía de la protección a la remuneración y a la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos por las normas laborales.

Esta guía tiene como objetivo ofrecer una visión integral sobre la prima de servicios en Colombia, abordando tanto sus aspectos legales como prácticos, y proporcionando orientación tanto para empleadores como para trabajadores en el cumplimiento de esta prestación laboral.

ÁREA DE PRODUCTO
Actualícese

Actualícese

PRIMA DE SERVICIOS EN COLOMBIA: FUNDAMENTOS Y APLICACIÓN PRÁCTICA EN 2026

Editora actualicese.com LTDA.

Dirección editorial:
María Cecilia Zuluaga C.

Edición:
Equipo Editorial Actualícese

Diseño y diagramación:
Yulieth M. Campo Q.

SUGERENCIAS Y/O COMENTARIOS

Las sugerencias y/o comentarios a esta publicación pueden ser enviados a contenidos@actualicese.com o comunicados al Centro de Excelencia en el Servicio –CES–. Esta publicación hace parte de las suscripciones de Actualícese.

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de cubierta, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, ya sea electrónico, químico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia sin el previo permiso escrito del editor.

Esta publicación fue elaborada en Santiago de Cali, Colombia, y se finalizó en junio de 2026.

CONTENIDO

Capítulo 1. Fundamentos de la prima de servicios

5

1.1. ¿Cuál es su fundamento legal y en qué consiste?	6
1.2 ¿Quiénes están obligados a pagar la prima de servicios?	8
1.3.¿Quiénes tienen derecho a recibirla?	8
1.4 ¿Quiénes no tienen derecho a recibirla?	11
1.5 ¿La prima de servicios tiene carácter salarial?.....	12
1.6 ¿Cuándo se debe pagar la prima de servicios?	12
1.7 ¿Cómo se calcula la prima de servicios?	14
1.8 Auxilio de transporte y auxilio de conectividad en la prima de servicios	15
1.9 ¿Cómo se calcula la prima de servicios para los trabajadores a tiempo parcial?.....	16
1.10 ¿Cómo se puede verificar que el cálculo de la prima de servicios es correcto?	18
1.11 ¿La prima es base para liquidar seguridad social y parafiscales?.....	18
1.12 Prima de servicios cuando hay salario en especie.....	19
1.13 Prima para trabajador con salario variable	19
1.14 Prima de servicios legal y extralegal	21
1.15 ¿Cómo las horas extra y los recargos afectan el pago de la prima de servicios?	23
1.16 ¿Cuál es el impacto de la reducción de jornada laboral en el cálculo de la prima de servicios?	23
1.17 ¿Qué sucede si un empleador no paga la prima de servicios en la fecha establecida?	25
1.18 ¿Existen casos especiales o excepciones en los que no se paga la prima de servicios?	28

1.19 ¿Bajo qué circunstancias se puede embargar la prima?.....	29
1.20 ¿Cuáles son los efectos de la suspensión del contrato en el pago de la prima de servicios?	31
1.21 Prima de servicios durante incapacidades o licencias de maternidad o paternidad	32
1.22 ¿Cuál es el plazo de prescripción para reclamar judicialmente el pago de la prima de servicios?.....	34

Capítulo 2. Casos prácticos del cálculo de la prima de servicios 35

2.1 Cálculo de la prima de servicios para trabajador con salario fijo	35
2.2 Cálculo de la prima para trabajador con salario variable	36
2.3 Prima de servicios con cambio de salario	37
2.4 Proporcional al tiempo trabajado.....	38
2.5 Prima de servicios para trabajador que recibe pago de horas extra con reducción de la jornada laboral	39
2.6 Prima de servicios para trabajadores contratados por días.....	42
2.7 Cálculo de la prima durante incapacidades y licencias de maternidad o paternidad	43
2.8 Prima de servicios durante la suspensión del contrato de trabajo	45
2.9 Sanción por el no pago de la prima a la terminación del contrato de trabajo	46
2.10 Prima de servicios para trabajadores del servicio doméstico.....	47
2.11 Prima con salario en especie.....	48
2.12 Prima de servicios a la terminación del contrato.....	48

CAPÍTULO 1. FUNDAMENTOS DE LA PRIMA DE SERVICIOS

La prima de servicios es un derecho que se establece en reconocimiento del valor social y económico del trabajo. Es decir, es una compensación adicional que el trabajador recibe por el aporte que su labor genera en el ámbito social y económico, tanto para los empleadores como para la sociedad en general.

La prima de servicios es un derecho social, subjetivo, patrimonial, de naturaleza prestacional, irrenunciable y, además, exigible judicialmente.



- **Derecho social:** la prima de servicios está intrínsecamente relacionada con la dignidad humana del trabajador, ya que contribuye a su bienestar y al de su familia.
- **Derecho subjetivo:** la prima de servicios otorga a los trabajadores un derecho subjetivo, lo que significa que cada trabajador asalariado tiene el derecho individual de recibir esta prestación como reconocimiento a su labor.
- **Derecho patrimonial:** la prima tiene naturaleza patrimonial, toda vez que constituye un beneficio económico adicional al salario que perciben los trabajadores.
- **De naturaleza prestacional:** la prima legal de servicios se caracteriza por ser una compensación adicional que se otorga como reconocimiento al tiempo y esfuerzo dedicados por el trabajador a su empleo. No está vinculada a la realización de una tarea específica, sino al simple hecho de mantener una relación laboral durante un período determinado.

- **Irrenunciable:** la irrenunciabilidad de la prima de servicios implica que ningún trabajador puede renunciar a este derecho, ni siquiera de manera voluntaria. Esta característica garantiza que todos los trabajadores reciban este beneficio como parte integral de sus condiciones laborales, sin importar acuerdos individuales o voluntades personales.
- **Exigible:** la prima tiene garantías de cumplimiento previstas en el ordenamiento jurídico tanto en el transcurso de la relación laboral como en su terminación.



Generalidades en contratación y terminación de vínculos laborales en 2026

La contratación laboral constituye un elemento estructural de la relación entre empleadores y trabajadores, regulado por principios legales que definen derechos, deberes y condiciones mínimas de protección. Su correcta comprensión permite identificar las distintas formas de vinculación, los criterios de formalización y los efectos jurídicos que se derivan de cada modalidad.

[Ingresa aquí](#)

1.1. ¿CUÁL ES SU FUNDAMENTO LEGAL Y EN QUÉ CONSISTE?

La prima de servicios está consagrada legalmente en el [artículo 306](#) del Código Sustantivo del Trabajo –CST–, modificado por el artículo 1 de la [Ley 1788 de 2016](#), el cual dispone:

Artículo 306. De la prima de servicios a favor de todo empleado. El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo

el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Parágrafo. Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título III del presente código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente.

FÓRMULA PARA LIQUIDAR LA PRIMA DE SERVICIOS


$$\text{Salario mensual} \times \text{180 días o proporcional al tiempo laborado} \div \text{360 días}$$

Ten en cuenta Si el trabajador laboró menos de 180 días en el semestre, se liquida de forma proporcional al tiempo trabajado.

De acuerdo con la norma, la prima de servicios es una obligación a cargo del empleador, que corresponde a 30 días de salario por año. Este beneficio se reconocerá en dos pagos: la mitad el 30 de junio y la otra mitad a más tardar el 20 de diciembre. El reconocimiento de la prima de servicios se llevará a cabo considerando el total de días laborados en el semestre o en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

ABC de la prima de servicios

La prima de servicios es una prestación social en favor de los trabajadores dependientes consagrada en el artículo 306 del CST, correspondiente a 30 días de salario por año o proporcional al tiempo trabajado.



1.2 ¿QUIÉNES ESTÁN OBLIGADOS A PAGAR LA PRIMA DE SERVICIOS?

Todo empleador, ya sea una persona natural o jurídica, que desarrolle actividades generadoras de valor económico o social, está obligado a reconocer y pagar la prima de servicios a sus trabajadores.

Como se indicó anteriormente, el reconocimiento y pago de esta prestación social se extendió a los trabajadores del servicio doméstico en dos momentos clave. El primero ocurrió por vía jurisprudencial, mediante la [Sentencia C-871 de 2014](#) de la Corte Constitucional. El segundo se dio con la expedición de la [Ley 1788 de 2016](#), que modificó el [artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo](#) e incorporó un párrafo en el que se establece lo siguiente:

Parágrafo. *Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título III del presente código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente.*

En este orden de ideas, aquellas personas naturales que contraten trabajadores para desempeñar labores domésticas en su hogar deben ser consideradas empleadores y están en la obligación de reconocer y pagar la prima de servicios conforme a lo establecido por la legislación laboral vigente.

1.3. ¿QUIÉNES TIENEN DERECHO A RECIBIRLA?

Todos los trabajadores que cumplan con las condiciones de un empleado dependiente y subordinado tienen derecho al pago de la prima, independientemente del tipo o la duración del contrato de trabajo al que estén vinculados y de su modalidad de ejecución.

En el párrafo del [artículo 306 del CST](#) se indica claramente que este derecho se extiende a todos los trabajadores que se encuentren en esta situación, incluyendo aquellos que realizan labores domésticas, choferes de servicio familiar, trabajadores de fincas, trabajadores por días, aprendices en etapa práctica o formación dual, y otros con contrato laboral.

Con la expedición del [artículo 21 de la ley de reforma laboral 2466 de 2025](#), se modificó a grandes rasgos el [artículo 81 del CST](#) que versa sobre el contrato de aprendizaje, y entre otras cosas se estableció lo siguiente:

Artículo 81. *Durante la fase práctica o la formación dual, el aprendiz estará afiliado a ARL y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.*

Aunque no se presenta una lista exhaustiva, estos son ejemplos de los trabajadores del régimen privado que tienen derecho a la prima de servicios:

Según su tipo de contrato laboral

- Trabajadores con contrato a término fijo.
- Trabajadores con contrato a término indefinido.
- Trabajadores con contrato por obra o labor.
- Trabajadores con contrato temporal, ocasional o accidental.
- Trabajadores con contrato por días u horas.
- Trabajadores vinculados mediante el contrato de profesores (artículo 101 del CST).
- Aprendices en etapa práctica o formación dual.

Según la forma de ejecución del contrato laboral

- Trabajadores en modalidad de trabajo en casa.
- Trabajadores en modalidad de teletrabajo.
- Trabajadores en modalidad de trabajo remoto.
- Trabajadores en modalidad de trabajo a domicilio.

Según la actividad que desarrolla el trabajador

- Trabajadores del servicio doméstico (son todas aquellas personas naturales que prestan sus servicios en tareas o labores como aseo, lavado, planchado, cocina, cuidado de niños o de adultos mayores, cuidado de mascotas, jardinería, conductores de familia, trabajadores de fincas, y demás labores propias del hogar).
- Trabajadores que ejercen cualquier otra actividad en el marco de una relación laboral.



Costos de contratar a un trabajador con salario mínimo 2026 en Colombia

Para calcular los costos que asume un empleador al contratar a un trabajador con salario mínimo es necesario incluir la remuneración y obligaciones como aportes a seguridad social, prestaciones sociales y otros conceptos.

Descubre aquí los costos mínimos para 2026.

[Ingresa aquí](#)



¿Los trabajadores que ejercen trabajo en casa tienen derecho a la prima de servicios?

El trabajador que está bajo la modalidad contractual de trabajo en casa sí tiene derecho al pago de la prima de servicios.

[Ingresa aquí](#)

¿Los trabajadores por días tienen derecho al pago de la prima de servicios?

Los trabajadores que laboren por días sí tienen derecho a la prima de servicios. Hay que recordar que el artículo 306 del Código Laboral fue modificado por la Ley 1788 de 2016. En este se cita a los trabajadores por días.

[Ingresa aquí](#)

¿Quiénes tienen derecho a recibir la prima de servicios?



Es un derecho de todos los trabajadores que cumplan con las condiciones de un empleado dependiente y subordinado.



Ejemplos de trabajadores del régimen privado que tienen derecho:

1

Según su tipo de contrato laboral

- Contrato a término fijo
- Contrato a término indefinido
- Contrato por obra o labor
- Contrato temporal, ocasional o accidental
- Contrato por días u horas
- Contrato de profesores (art. 101 del CST)
- Aprendices en etapa práctica o formación dual

2

Según la forma de ejecución del contrato laboral

- Trabajo en casa
- Teletrabajo
- Trabajo remoto
- Trabajo a domicilio

3

Según la actividad que desarrolla el trabajador

- Servicio doméstico: aseo, lavado, planchado, cocina, cuidado de niños o adultos mayores, cuidado de mascotas, jardinería, conductores de familia, trabajadores de fincas y demás labores propias del hogar.
- Cualquier otra actividad en el marco de una relación laboral.

1.4 ¿QUIÉNES NO TIENEN DERECHO A RECIBIRLA?

Si todos los trabajadores que cumplen con las condiciones de un empleado dependiente y subordinado tienen derecho al pago de la prima de servicios, entonces, por regla general, aquellos trabajadores que no son subordinados y que se vinculan mediante otros tipos de contratos distintos al contrato laboral no tienen derecho a la prima de servicios.

Así las cosas, la prima de servicios no se paga a los trabajadores que prestan sus servicios mediante contratos por prestación de servicios, ni a los independientes que celebran otros tipos de contratos civiles o comerciales.

Es importante recordar que los trabajadores independientes son aquellas personas naturales que ejercen una profesión, oficio o actividad económica con total independencia o autonomía, ya sea con o sin trabajadores a su cargo, y sin estar sujetos a un contrato laboral. Esto implica que su relación laboral o la forma en que desarrollan su actividad no está regulada por las normas laborales y, por lo tanto, no tienen derecho a la prima de servicios.

Cuando el trabajador reciba un salario mensual superior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes –smmlv–, las partes de la relación laboral podrán acordar un salario integral. Este salario, además de remunerar el servicio, compensará anticipadamente el valor de prestaciones, recargos y beneficios como horas extra, recargos, primas legales y extralegales, cesantías y sus intereses, a excepción de las vacaciones.

Según lo establecido en el artículo 132 del CST, el salario integral está compuesto por dos elementos:

- 1. Factor salarial:** que corresponde a diez (10) smmlv, lo que equivale a \$17.509.050 para el 2026.
- 2. Factor prestacional:** que representa el 30 % del factor salarial, es decir, \$5.252.715 para el 2026.

Así pues, para los trabajadores que reciben su salario en modalidad de salario integral el pago de la prima está incluido dentro del factor prestacional mencionado.



¿Los contratistas tienen derecho a prima de servicios?

Por regla general, los contratistas no tienen derecho al pago de la prima de servicios. Cabe recordar que en estos contratos no se presenta subordinación.

[Ingresa aquí](#)



Notificación a trabajadores que no tienen derecho a la prima de servicios

Los trabajadores que perciban un salario integral o aquellos contratados mediante un contrato de prestación de servicios no tienen derecho al pago de la prima de servicios. Por medio de este modelo de carta una empresa podrá notificar dicha situación a estos tipos de trabajadores.

[Ingresa aquí](#)

1.5 ¿LA PRIMA DE SERVICIOS TIENE CARÁCTER SALARIAL?

Sobre el carácter salarial de la prima de servicios el [artículo 307 del CST](#) establece lo siguiente:

Artículo 307. *Carácter jurídico. La prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso.*

La prima de servicios no tiene carácter salarial debido a su naturaleza, ya que, aunque constituye una remuneración laboral, no se reconoce directamente por la contraprestación del servicio prestado. En cambio, se considera una compensación en beneficio del trabajador por el valor económico y social que su trabajo representa para el empleador y para la sociedad.

Adicionalmente, el artículo 128 del CST dispuso que las prestaciones sociales como la prima de servicios no constituyen salario. Veamos:

Artículo 128. *No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.*

Por lo anterior, la prima de servicios no es salario y no tiene carácter salarial, de manera que no se incluye como factor para liquidar los aportes a seguridad social u otras obligaciones laborales.

1.6 ¿CUÁNDO SE DEBE PAGAR LA PRIMA DE SERVICIOS?

La prima de servicios debe ser abonada en dos pagos que cubren dos períodos, cada uno de seis meses, según lo establecido en el artículo 306 del CST. La primera mitad debe pagarse a más tardar el 30 de junio, y la segunda mitad debe abonarse a más tardar el 20 de diciembre de cada año.

Período	Fechas del período	Plazo de pago
Primero	Del 1 de enero al 30 de junio	30 de junio
Segundo	Del 1 de julio al 31 de diciembre	20 de diciembre



Prima de servicios: plazo de pago y cómo calcularla

Se acerca el plazo de pago de la prima de servicios y es importante que los trabajadores conozcan las fechas límite que tienen los empleadores para realizar dicho pago y cómo se calcula correctamente. No te pierdas los detalles en este editorial.

Descubre aquí el plazo de pago de la prima de servicios.

[Ingresa aquí](#)

Fechas de pago de la prima de servicios



Son dos pagos al año en las siguientes fechas:

1

Primer pago

30
JUNIO

Se debe pagar
a más tardar

el 30 de junio

2

Segundo pago

20
DICIEMBRE

Se debe pagar
a más tardar

el 20 de diciembre



Ten en cuenta

1. Determinar el salario base.
2. Multiplicar el salario base por 180 días o por el número de días laborados si fueron menos.
3. Dividir entre 360, que corresponde a un año.



Importante

Las fechas son obligatorias para todos los empleadores, si se incumplen pueden ocasionar multas y sanciones.

Pago de la prima a la terminación del contrato de trabajo

Si el contrato de trabajo termina antes de alguna de las fechas límite establecidas para el pago de la prima, esta prestación se debe incluir en la liquidación del contrato de trabajo, la cual se calculará hasta el último día laborado.

Es importante destacar que, una vez el contrato de trabajo ha terminado, la liquidación del contrato debe pagarse de inmediato. Sin embargo, puede existir un plazo razonable entre la terminación del contrato y el pago de la liquidación.

1.7 ¿CÓMO SE CALCULA LA PRIMA DE SERVICIOS?

La prima de servicios, como hemos mencionado, corresponde a treinta (30) días de salario por año. Se reconocerá en dos pagos anuales por todo el semestre trabajado o en proporción al tiempo laborado. Además, si el salario del trabajador es fijo, la prima se liquidará con el último salario devengado; y si el salario es variable, se calculará con el salario promedio del respectivo período semestral.

Sumado a lo anterior, cabe señalar que el salario base para calcular la prima de servicios es el promedio de lo devengado en los seis (6) meses anteriores a su causación y que la liquidación debe realizarse por semestre laborado o proporcionalmente al tiempo trabajado, aplicando la siguiente fórmula:

Por semestre laborado:

$$\text{Salario base} \times 180 \text{ días} / 360$$

Proporcional al tiempo laborado:

$$\text{Salario base} \times \text{número de días laborados} / 360$$

Conviene precisar que el salario base para calcular la prima de servicios comprende todos los pagos que el trabajador recibe y que constituyen salario en los términos del artículo 127 del CST. Este artículo establece que el salario no se limita únicamente a la remuneración ordinaria, fija o variable, sino que abarca todo lo que el trabajador recibe en dinero o en especie como contra-

prestación directa y onerosa del servicio subordinado, sin importar el nombre que se le asigne.

Por lo tanto, además del salario, se incluyen las primas salariales, los sobresueldos, las comisiones de cumplimiento y de ventas, las bonificaciones habituales, el valor de las horas extra y recargos, el valor de los descansos remunerados y demás conceptos salariales para calcular la prima de servicios.



Calculadora de prima legal de servicios semestral

La prima de servicios es una prestación social otorgada a los trabajadores dependientes 2 veces al año.

En Actualícese preparamos para ti esta práctica calculadora que te ayudará a determinar el valor de la prima de un empleado.

[Ingresa aquí](#)



Liquidación de la prima de servicios según la normativa vigente

¿Cuál es el valor a pagar por concepto de prima de servicios?

[Ingresa aquí](#)

1.8 AUXILIO DE TRANSPORTE Y AUXILIO DE CONECTIVIDAD EN LA PRIMA DE SERVICIOS

Aunque, por regla general, la base para liquidar la prima de servicios es esencialmente salarial, el legislador ha previsto que se incluya el auxilio de transporte, a pesar de que este no sea salario.

El auxilio de transporte no se considera un factor salarial, dado que no constituye una retribución directa por el servicio prestado, sino que, como su nombre lo indica, es un auxilio destinado a compensar una parte de los gastos de traslado del trabajador desde su residencia o domicilio hasta el lugar de trabajo. Todos los trabajadores subordinados que tengan un salario mensual de hasta dos (2) smmlv tienen derecho al auxilio de transporte (Ley 15 de 1959).

Salario base(salario + auxilio de transporte)
×180días/360



El auxilio de transporte se suma al momento de liquidar la prima de servicios?

Tenga en cuenta que hay trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos, pero no tienen derecho a este auxilio. Por ejemplo, quienes viven en el sitio de trabajo o viven muy cerca de este.

[Ingresa aquí](#)

En efecto, el artículo 7 de la Ley 1 de 1963 establece expresamente:

Artículo 7. Considerase incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales, el auxilio de transporte decretado por la ley 15 de 1959 y decretos reglamentarios



¿El auxilio de transporte se incluye en el cálculo de la prima de servicios?

El auxilio de transporte es un beneficio para trabajadores que devenguen hasta 2 smmlv, pero ¿se incluye en el cálculo de la prima de servicios? Aquí te explicamos cómo este pago adicional incide en dicho cálculo. No te pierdas ningún detalle.

Amplía tus conocimientos con nuestro editorial

[Ingresa aquí](#)

De igual manera, para los trabajadores del sector privado que ejercen sus actividades laborales mediante la modalidad de trabajo en casa y tienen derecho al auxilio de conectividad digital, este auxilio debe ser incluido en la liquidación de la prima de servicios para conformar la base salarial. El párrafo 2 del [artículo 10 de la Ley 2088 de 2021](#) así lo establece:

Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El

auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

Parágrafo 1. Para los servidores públicos, el auxilio de conectividad se reconocerá en los términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte.

Parágrafo 2. Para los trabajadores del sector privado, el valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad

digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

(Los subrayados son nuestros).

En conclusión, los valores correspondientes al auxilio de transporte o al auxilio de conectividad digital deben ser tomados en cuenta al calcular la prima de servicios de los trabajadores que tienen derecho a estos beneficios, ya que forman parte de la base salarial de dicha prima.

1.9 ¿CÓMO SE CALCULA LA PRIMA DE SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL?

Los trabajadores a tiempo parcial son todos aquellos asalariados cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

En relación con la duración de la jornada laboral, estos trabajadores se pueden clasificar en tres grupos: trabajadores por horas, por días y aquellos que ejercen una actividad solo algunas semanas al mes. Debido a que su jornada laboral es inferior a la jornada máxima legal, estos trabajadores reciben una remuneración proporcional a las horas trabajadas.

En cuanto a su vinculación laboral, estos son trabajadores dependientes, pues deben ser vinculados mediante un contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal, a término fijo o indefinido, entre otros; gozan de todos los derechos mínimos definidos por la ley laboral y deben cumplir completamente con las obligaciones inherentes a la prestación del servicio.

Los trabajadores contratados por días u horas tienen derecho al pago de las prestaciones sociales y, en consecuencia, al reconocimiento y pago de la prima de servicios. Para liquidar la prima de servicios, el salario base mensual se determina mediante la suma de los siguientes conceptos:

1. Salario mensual = salario semanal \times 4,33 [semanas del mes]).
2. Remuneración proporcional del descanso dominical= salario semanal / 6 \times 4,33.
3. Valor proporcional mensual del auxilio de transporte = auxilio diario \times días laborados en la semana \times 4,33.

$$\text{Salario base mensual} = 1 + 2 + 3$$

Establecido el salario base mensual, se deben aplicar las fórmulas conocidas:

$$\text{Prima de servicios: } \text{salario base mensual} \times \text{número de días laborados} / 360$$

En cuanto al salario, es relevante mencionar que los trabajadores a tiempo parcial deben recibir una remuneración proporcional que no sea inferior al equivalente del salario mínimo, según lo establecido en la tabla para el 2026:

Salario mínimo 2026	Valor
Salario mínimo mensual	\$1.750.905
Salario mínimo diario	\$58.364
Valor mínimo de la hora ordinaria laboral entre el 1 de enero y el 14 de julio.	\$7.959
Valor mínimo de la hora ordinaria laboral entre el 15 de julio y el 31 de diciembre.	\$8.338

Adicionalmente, es importante aclarar que estos trabajadores no tienen derecho al día de descanso remunerado como tal. Sin embargo, sí les corresponde una remuneración proporcional por concepto de descanso dominical, calculada de acuerdo con el tiempo laborado. Este valor debe incorporarse al salario devengado.

Para calcular este concepto, se debe aplicar la fórmula:

$$\text{Remuneración proporcional del descanso dominical} = \text{salario semanal} / 6 \times 4,33$$

Por último, y por regla general, todos los trabajadores por días tienen derecho al [auxilio de transporte](#), ya que suelen recibir un salario mensual inferior a un (1) salario mínimo.

Auxilio de transporte 2026	
Auxilio mensual	\$249.095
Auxilio diario	\$8.303

El auxilio de transporte no se reconoce por horas sino por días. Independientemente de si el trabajador labora el día completo o solo algunas horas al día, el empleador debe reconocer el auxilio de transporte por el día completo.



¿Los trabajadores por días tienen derecho al pago de la prima de servicios?

Hay que recordar que el artículo 306 del Código Laboral fue modificado por la Ley 1788 de 2016. En este se cita a los trabajadores por días.

Trabajador es aquel que cumple con las características indicadas en los artículos 22 y 23 del Código Laboral y tienen derecho al pago de la prima de servicios. La suma que se le paga por concepto de prima de servicios será proporcional a los días laborados en el semestre.

El abogado Alexander Coral especialista en Derecho Laboral nos cuenta todos los detalles.

[Ingresa aquí](#)

Cálculo de la prima para trabajadores del servicio doméstico que laboran por días

¿Cuál es el valor que debe tomarse como salario base para la liquidación de la prima de servicios de un trabajador del servicio doméstico que labora por días?

[Ingresa aquí](#)

1.10 ¿CÓMO SE PUEDE VERIFICAR QUE EL CÁLCULO DE LA PRIMA DE SERVICIOS ES CORRECTO?

Para verificar que el cálculo de la prima de servicios es correcto, se pueden seguir estos pasos:

- 1. Revisar la base salarial:** comprobar que se estén considerando todos los componentes salariales adecuadamente, incluyendo salarios ordinarios, bonificaciones y comisiones salariales, horas extra, y cualquier otro tipo de remuneración que forme parte del salario del trabajador. Si el trabajador recibe el auxilio de transporte o el auxilio de conectividad digital, estos valores se deben incluir en la base salarial.
- 2. Verificar el período de liquidación:** confirmar que se esté aplicando el período de liquidación correcto, es decir, el semestre trabajado o proporcional al tiempo laborado si el empleado no ha trabajado el semestre completo.
- 3. Revisar la fórmula de cálculo:** asegurarse de que se esté utilizando la fórmula correcta para calcular la prima de servicios, teniendo en cuenta si el salario del trabajador es fijo o variable, o si se está calculando la prima de un trabajador a tiempo parcial.
- 4. Revisar el comprobante de pago:** identificar que en el comprobante de pago se especifique claramente el monto de la prima de servicios y cómo se calculó, para garantizar la transparencia.

1.11 ¿LA PRIMA ES BASE PARA LIQUIDAR SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES?

La prima de servicios, como se ha mencionado, no se considera como salario, sino como una compensación adicional al trabajador. Dado que la prima no forma parte del salario ni tiene carácter salarial, no se utiliza como base para calcular las contribuciones de seguridad social y parafiscales.

Estas contribuciones se calculan sobre el salario del trabajador, que incluye todas las remuneraciones de conformidad con el [artículo 127 del CST](#). Por lo tanto, la prima de servicios no influye en el cálculo de estos aportes.



¿La prima de servicios es base para la seguridad social y parafiscales?

Por regla general la prima de servicios no es base para la seguridad social y parafiscales. Sin embargo, cuando los empleadores realizan pagos de prima extralegales, dependiendo del monto, la parte extra-legal podría ser base únicamente de seguridad social.

[Ingresa aquí](#)

1.12 PRIMA DE SERVICIOS CUANDO HAY SALARIO EN ESPECIE

El salario puede consistir en la entrega de una determinada suma de dinero o también estar conformada por una parte en dinero y por otra (nunca mayoritaria) de ciertos bienes o servicios, a lo que se le denomina salario en especie. Esta forma de pago puede incluir, por ejemplo: alimentos, combustible, ropa, calzado, vivienda, medios de transporte, pago de guarderías o jardines infantiles, etc.

En Colombia es válido pactar en el contrato de trabajo un salario en especie, el cual debe respetar los términos del artículo 129 del CST.

Artículo 129 del CST. 1. *Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el {empleador} suministra al trabajador o a su fa-*

milia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 <128> de esta ley.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

La norma establece que todo salario en especie debe valorarse en términos monetarios en el contrato de trabajo. Esto es esencial para el cálculo de las prestaciones sociales, ya que, incluso si parte del salario se paga en especie, debe considerarse como parte integral del salario total.

1.13 PRIMA PARA TRABAJADOR CON SALARIO VARIABLE

El salario base para liquidar la prima de servicios cuando el salario es variable, corresponderá al promedio de lo devengado por el trabajador durante los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de liquidación. Es importante precisar que este salario base debe determinarse conforme a lo dispuesto en el artículo 127 del CST e incluir el auxilio de transporte.

¿Qué pagos deben incluirse en el promedio salarial para calcular la prima de servicios?

Para determinar correctamente la base de liquidación de la prima de servicios deben incluirse todos los conceptos que tengan naturaleza salarial, tales como:

- Salario básico.
- Auxilio de transporte (si aplica).
- Comisiones.
- Horas extras.
- Recargos nocturnos.
- Recargos por trabajo dominical o festivo.
- Bonificaciones salariales habituales.

No deben incluirse los pagos que expresamente no constituyen salario, como auxilios extralegales no salariales, beneficios ocasionales o viáticos no salariales.

Pagos que deben incluirse para calcular la prima de servicios

La prima de servicios para trabajadores con salario variable debe liquidarse utilizando el promedio de todos los pagos salariales recibidos durante el período laborado.




✓ Sí deben incluirse

- **1** Salario básico
- **2** Auxilio de transporte (si aplica)
- **3** Comisiones
- **4** Horas extras
- **5** Recargos nocturnos
- **6** Recargos por trabajo dominical o festivo
- **7** Bonificaciones salariales habituales

✗ NO deben incluirse

- **Auxilios extralegales no salariales**
Pagos que no tienen naturaleza salarial.
- **Beneficios ocasionales**
Bonos o beneficios que no son habituales.
- **Viáticos no salariales**
Viáticos que no tienen naturaleza salarial.

 **Importante:** Solo los pagos con naturaleza salarial se incluyen en el promedio salarial para calcular correctamente la prima de servicios.

1.14 PRIMA DE SERVICIOS LEGAL Y EXTRALEGAL

La prima de servicios legal está regulada como una prestación social en el artículo 306 del CST. Su reconocimiento y pago son obligaciones para el empleador, y el incumplimiento puede acarrear sanciones. Esta prestación sigue criterios precisos para su cálculo, periodicidad y condiciones de pago, asegurando un estándar mínimo de compensación para los trabajadores y sujeta al cumplimiento obligatorio por parte de los empleadores.

Por otro lado, la prima extralegal es aquella que no está regulada por la ley y se otorga a discreción del empleador como un beneficio adicional. Los empleadores no están obligados a concederla, pero tienen la libertad de hacerlo si así lo desean. Este tipo de primas suele establecerse en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos internos de las empresas. A menudo se reconoce anualmente o como prima de navidad, pero las condiciones para su asignación, monto y periodicidad pueden variar según lo que determine el empleador.

Diferencias entre la prima legal y la prima extralegal	
Prima de servicios	Prima extralegal
Artículo 306 del CST	Artículo 308 del CST.
Obligatoria	Adicional y opcional.
Surge del mandato legal del CST	Surge del acuerdo entre empleador y trabajador (pacto, convención, reglamento, etc.)
Corresponde a un (1) mes de salario por cada año.	Corresponde a lo acordado entre las partes.



Diferencias entre la prima de servicios y la prima extralegal








La prima extralegal es aquella que no está regulada por la ley y se otorga a discreción del empleador como un beneficio adicional al trabajador.

[Ingresa aquí](#)

Prima de servicios vs. prima extralegal



Conoce las principales diferencias

Criterio	Prima de servicios	Prima extralegal
 Origen	Legal — Art. 306 CST	Convencional / contractual / voluntario
 Obligatoriedad	Sí, a todos los trabajadores con contrato laboral	No — depende del acuerdo o convención
 Valor	1 salario mensual por año	Libre — según lo pactado
 Fechas de pago	Jun. 30 y Dic. 20	Según lo convenido
 ¿Constituye salario?	No — Art. 307 CST	Depende del acuerdo
 Irrenunciabilidad	Sí — irrenunciable	No aplica directamente
 Supresión unilateral	Imposible	Posible sin derecho adquirido



Ten presente

La prima de servicios es un derecho legal de todos los trabajadores con contrato laboral; la prima extralegal depende de lo pactado.

1.15 ¿CÓMO LAS HORAS EXTRA Y LOS RECARGOS AFECTAN EL PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS?

Las **horas extra** o trabajo suplementario son aquellos períodos de trabajo que exceden la jornada ordinaria y, en todos los casos, la jornada máxima legal establecida. De otra parte, los recargos laborales (nocturnos, dominicales y/o festivos) son compensaciones económicas adicionales que se otorgan a los trabajadores por ley como reconocimiento por desempeñar su labor en condiciones especiales.

Las horas extra o trabajo suplementario tienen un impacto directo en el pago de la prima de servicios, ya que se consideran parte del salario base utilizado en su cálculo. Al ser remuneradas de manera inmediata y directa por la prestación del servicio, las horas extra tienen carácter salarial y constituyen una ventaja patrimonial para el trabajador. Además, los recargos laborales (nocturnos, dominicales y/o festivos) también deben ser incluidos en el cálculo de la prima de servicios.

Por lo tanto, al calcular la prima, se deben incluir las horas extra y los recargos laborales, junto con otros conceptos salariales como comisiones y bonificaciones habituales, conforme a lo establecido en el artículo 127 del CST.

1.16 ¿CUÁL ES EL IMPACTO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL EN EL CÁLCULO DE LA PRIMA DE SERVICIOS?

El artículo 2 de la Ley 2101 modificó el [artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo](#) –CST– y estableció que la duración máxima de la jornada laboral será de 42 horas semanales, que podrán ser distribuidas en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el descanso dominical.

De acuerdo con el artículo 3 de esta ley, el empleador podrá acogerse a la jornada laboral de 42 horas semanales en cualquier momento a partir del 15 de julio de 2021. En todo caso, si no se acoge a la implementación automática, deberá ajustarse a la implementación gradual de la jornada en los siguientes términos:

Fechas de inicio	Número de horas a reducir	Jornada máxima legal
15 de julio de 2023	1 hora	47 horas semanales
15 de julio de 2024	1 hora	46 horas semanales
15 de julio de 2025	2 horas	44 horas semanales
15 de julio de 2026	2 horas	42 horas semanales

Reducción de la jornada laboral máxima en Colombia

La Ley 2101 de 2021 redujo la jornada laboral máxima de 48 a 42 horas semanales.

Esta reducción podrá implementarse de forma automática o gradual.

Si el empleador opta por la implementación gradual, deberá hacerlo hasta alcanzar las 42 horas semanales en julio de 2026, de la siguiente manera:



La reducción de la jornada laboral no resulta en la disminución del salario de los trabajadores, ni en la disminución del valor de la hora ordinaria de trabajo. Sin embargo, esto no implica que la medida no tenga impacto en la hora ordinaria, ya que la norma prohíbe la reducción del valor de la hora, pero no su incremento.

Por lo tanto, dado que el trabajador seguirá recibiendo la misma remuneración por un tiempo laborado menor, la reducción de la jornada laboral efectivamente conlleva un aumento en el valor de la hora ordinaria de trabajo.

En efecto, el Ministerio del Trabajo, mediante el [Concepto 16177 del 8 de agosto de 2023](#), estableció la metodología en cuanto al cálculo del valor de la hora ordinaria de trabajo para liquidar las horas extra y recargos, y dispuso que se deben aplicar las siguientes fórmulas en su orden:

Horas diarias laborales = horas máximas semanales / 6 (días laborales a la semana)

Horas trabajadas al mes = horas diarias laborales × 30 días calendario

Valor de la hora ordinaria laboral = salario mensual del trabajador / horas trabajadas al mes

Dado que, como se mencionó en el tema anterior, las horas extra y los recargos se toman en cuenta para la liquidación de la prima de servicios, la reducción de la jornada laboral que aumenta el valor de estos conceptos afecta el salario base de la prima de servicios cuando el trabajador realiza tiempo suplementario o trabaja en horario nocturno, domingos y/o festivos.

1.17 ¿QUÉ SUCEDE SI UN EMPLEADOR NO PAGA LA PRIMA DE SERVICIOS EN LA FECHA ESTABLECIDA?

La prima de servicios representa tanto una obligación del empleador como un derecho inalienable del trabajador. La omisión en su pago puede resultar en multas impuestas al empleador, además de que los jueces laborales podrían ordenar el pago de indemnizaciones en favor del trabajador. Por ello, es importante que los empleadores cumplan con el pago de la prima en las fechas legalmente establecidas.

De una parte, es crucial recordar que el Ministerio del Trabajo ejerce una función coactiva o de policía administrativa para vigilar y garantizar el cumplimiento de las normas establecidas en el CST. Los inspectores del trabajo, en calidad de autoridades de policía del trabajo, tienen la facultad legal de requerir o sancionar a los empleadores que incumplen con las normativas laborales. De acuerdo con el artículo 486 del CST, el Ministerio del Trabajo puede imponer multas de hasta 5.000 salarios mínimos a los empleadores que infrinjan las normativas laborales. Por lo tanto, aquellos empleadores que no paguen la prima de servicios a sus trabajadores podrían enfrentar multas que oscilan entre 1 y 5.000 smmlv.



¿Cuáles son las consecuencias si no se paga la prima de servicios?

Si un empleador no paga la prima de servicios corre dos riesgos. El primero, el trabajador podría presentar una carta motivada de renuncia, lo que daría lugar a reclamar indemnización por despido. El segundo, si el contrato ya ha terminado, el trabajador le solicitará al juez la aplicación del artículo 65 del CST.

[Ingresa aquí](#)

¿Qué pasa si un empleador no paga la prima de servicios?

No pagar la prima de servicios dentro de los plazos legales acarrea multas, sanciones y condenas judiciales para los empleadores.



Consecuencias principales



1

Multas del Ministerio del Trabajo

Podría imponer multas de hasta 5.000 smmlv (\$8.754.525.000 en 2026).



2

Indemnización moratoria

Un día de salario por cada día de retraso en el pago, según el artículo 65 del CST.



3

Indemnización no automática

El juez evalúa la conducta del empleador:
Si actuó de mala fe, aplica la sanción completa.
Si hubo duda razonable, solo ordena el pago adeudado más intereses moratorios.



4

Renuncia motivada y perjuicios

El incumplimiento reiterado puede llevar a la renuncia motivada del trabajador, quien podrá reclamar la indemnización de perjuicios del artículo 64 del CST.



¿Qué es la prima de servicios?

La prima de servicios es una prestación social para trabajadores dependientes con contrato de trabajo, equivalente a 30 días de salario por año o proporcional al tiempo trabajado. Se recibe en dos pagos, a más tardar el 30 de junio y el 20 de diciembre.



De otra parte, el empleador que incumpla con la obligación del pago de la prima puede enfrentar demandas laborales, en las cuales los jueces podrían ordenar el pago de una indemnización moratoria por no pago de prestaciones sociales. Esta indemnización, contemplada en el artículo 65 del CST, constituye una reparación que el empleador debe asumir por el retraso en el pago de salarios y prestaciones sociales adeudados al trabajador al momento de la terminación del contrato de trabajo. La indemnización consiste en una suma equivalente al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado.

Por último, 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, lo que facultará al trabajador para reclamar ante el juez laboral la correspondiente indemnización de perjuicios del artículo 64 del CST.

En todo caso, es importante recordar que las indemnizaciones no se originan automáticamente al momento de hacerse exigible el pago de la prima, sino que debe tenerse siempre en cuenta la actitud del empleador, es decir, la buena o mala fe de su conducta en relación con la obligación de pagar en las fechas establecidas la prima de servicios, o inmediatamente si esta está incluida en la liquidación del contrato de trabajo. De todos modos, la buena o mala fe del empleador debe ser demostrada en el proceso judicial.

Por ejemplo, si un empleador no pudo pagar la primera mitad de la prima de servicios el 30 de junio, debido a imprevistos administrativos o dificultades operativas, pero atendió y resolvió la situación en el menor tiempo posible y realizó el pago al día siguiente, el trabajador, en principio, no tendría derecho a reclamar una indemnización de perjuicios. En estos casos, se considera que el empleador ha actuado de manera diligente y de buena fe, y ha cumplido con su obligación de pagar la prestación, aunque lo haya hecho un día después de la fecha límite.



¿Qué pasa si un empleador no paga la prima de servicios?

La prima de servicios es una prestación social equivalente a 30 días de salario por año o proporcional al tiempo trabajado. Se recibe en dos pagos, a más tardar el 30 de junio y el 20 de diciembre. Los empleadores que incumplan con esta obligación se exponen a sanciones y condenas judiciales.

[Ingresa aquí](#)

1.18 ¿EXISTEN CASOS ESPECIALES O EXCEPCIONES EN LOS QUE NO SE PAGA LA PRIMA DE SERVICIOS?

La prima es un derecho irrenunciable del trabajador, por lo que el empleador está obligado a reconocerla y pagarla conforme a lo establecido en la ley laboral.

Sin embargo, pueden surgir situaciones en las cuales el trabajador no recibe el pago de la prima de servicios, a pesar de que el empleador cumple con su obligación. Entre los posibles escenarios se encuentran los siguientes:

- Cuando el trabajador recibe un salario integral, donde el pago de la prima está incluido en el factor prestacional y no se paga en los términos del artículo 306 del CST.
- Cuando el empleador retiene el pago de la prima porque el trabajador ha autorizado por escrito que el valor de esta prestación sea utilizado como parte de pago por un préstamo que obtuvo del empleador, o por algún otro descuento autorizado por el trabajador o por la ley.
- Cuando el empleador retiene una parte del pago de la prima debido a una orden judicial.
- Cuando la empresa se encuentre en un proceso de liquidación, esto puede dificultar el cumplimiento de las obligaciones laborales, casos en los cuales el pago de la prima puede tardar hasta que se ordene la cancelación de todos los pasivos de la sociedad según el curso del proceso.

De cualquier manera, el trabajador no pierde el derecho a la prima de servicios en ningún caso, salvo cuando el empleador no la pague y el trabajador no la reclame dentro de los tres (3) años siguientes a su exigibilidad.



Pago de prima de servicios para empresas en proceso de liquidación

¿Una empresa en proceso de liquidación debe pagar la prima de servicios?

[Ingresa aquí](#)

Descuentos de la prima de servicios por deudas del trabajador

¿Se pueden descontar de la prima de servicios deudas que tenga el trabajador con el empleador?

[Ingresa aquí](#)

1.19 ¿BAJO QUÉ CIRCUNSTANCIAS SE PUEDE EMBARGAR LA PRIMA?

El embargo es una medida cautelar mediante la cual se restringe temporalmente la disposición de ciertos bienes del deudor, con el fin de garantizar el pago de una obligación. Esta medida puede ser ordenada por un juez en un proceso judicial y se lleva a cabo con el objetivo de asegurar que el acreedor reciba el pago que le corresponde.

Durante este proceso, los bienes embargados quedan bajo custodia judicial y no pueden ser vendidos, transferidos o gravados sin autorización del juez. El embargo puede afectar diversos tipos de bienes, incluyendo cuentas bancarias, obligaciones dinerarias a favor del deudor, vehículos, inmuebles y otros activos del deudor.



Notificación de embargo de la prima de servicios

Mediante este modelo de carta una empresa podrá notificar a su empleado que debe retener parte de su prima porque existe una orden judicial de embargo sobre esta.

[Ingresa aquí](#)

En Colombia, las prestaciones sociales, por regla general, son inembargables. La inembargabilidad de la prima de servicios significa que esta prestación está protegida por la ley y no puede ser objeto de embargo para el pago de deudas del trabajador. Sin embargo, la misma ley establece una excepción cuando se trate de deudas del trabajador a favor de cooperativas legalmente autorizadas o de deudas por obligaciones alimentarias. En efecto, el artículo 344 del CST reza:

Artículo 344. Principio y excepciones.

1. Son inembargables las prestaciones sociales, cualquiera que sea su cuantía.

2. Exceptúense de lo dispuesto en el inciso anterior los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes de las pensiones alimenticias a que se refieren los artículos 411 y Concordantes del Código Civil, pero el monto del embargo o retención no puede exceder del cincuenta por ciento (50%) del valor de la prestación respectiva.

Entonces, por regla general, la prima de servicios es inembargable, pero por excepción, un juez de la república puede ordenar embargar o retener hasta el 50 % del valor de la prestación para obligar al trabajador deudor a pagar únicamente las obligaciones que haya incumplido a favor de cooperativas de crédito o las obligaciones alimentarias.



La prima de servicios se puede embargar?

Por regla general, la prima de servicios no se puede embargar. Sin embargo, el artículo 344 del Código Laboral establece dos excepciones: cuando las deudas son de alimentos o de cooperativas

[Ingresa aquí](#)



El embargo de salario es una retención legal que el empleador aplica sobre la remuneración del trabajador para cumplir obligaciones exigibles. Su procedencia y alcance dependen de la naturaleza de la deuda y de los límites fijados por la ley laboral colombiana.

[Ingresa aquí](#)

Deudas que originan embargos salariales

Estas son las razones por la cuales se puede embargar el salario o las prestaciones sociales de un trabajador:



Deudas especiales

Relacionadas principalmente con obligaciones alimentarias, embargables hasta por el 50 % del salario.

Deudas generales

Derivadas del incumplimiento de compromisos civiles o comerciales, como créditos bancarios, pagarés, letras de cambio, cheques, y demás títulos valores.

Puede embargarse hasta 1/5 del excedente del smmlv.

Créditos de libranza

El empleador puede efectuar descuentos por libranza hasta por el 50 % del salario

Embargo de prestaciones sociales

Son inembargables frente a deudas generales, pero pueden ser objeto de embargo cuando se trata de obligaciones de naturaleza especial por orden judicial.

1.20 ¿CUÁLES SON LOS EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO EN EL PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS?

La suspensión del contrato de trabajo ocurre cuando, debido a alguna de las causales establecidas en la ley laboral, las obligaciones laborales entre el empleador y el trabajador se interrumpen temporalmente, sin que esto implique la terminación del contrato.

El [artículo 51 del CST](#) enumera de manera específica las causas por las cuales se puede suspender un contrato de trabajo, como la suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa por razones técnicas o económicas, la fuerza mayor o caso fortuito, y el otorgamiento de una licencia no remunerada, entre otras.

Por su parte, el artículo 53 detalla los efectos de dicha suspensión:

Artículo 53. *Efectos de la suspensión. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.*

Conforme a la disposición anterior, durante la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador suspende el pago de salarios o remuneración como contraprestación por esos servicios.

Sin embargo, mientras dure la suspensión del contrato por un tiempo determinado, las obligaciones como los aportes a la seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador y, según la norma citada, en los períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador las vacaciones y cesantías a efectos de su liquidación.

Respecto a los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima de servicios, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia –CSJ– no ha sostenido una única interpretación a lo largo del tiempo.

De una parte, tenemos que la jurisprudencia ha seguido una interpretación literal del artículo 53 del CST, argumentando que los períodos de suspensión del contrato no deben ser descontados por el empleador en la prima de servicios, dado que el legislador no incluyó dicha prestación en la norma (sentencias 2905 del 31 de enero de 1990 y 3911 del 9 de noviembre de 1990), mientras que en otros pronunciamientos la Corte ha considerado la posibilidad de que los períodos de suspensión del contrato sean descontados al momento de liquidar la prima de servicios, basándose en el argumento de la prestación real y efectiva del servicio contratado (Sentencia 11150 del 20 de octubre de 1998).

En ese mismo sentido, el Ministerio del Trabajo, mediante el Concepto 55765 de 2020, indicó que, si bien el artículo 53 no establece de manera expresa que el empleador puede descontar el tiempo

de suspensión del contrato de trabajo de la prima de servicios, el [artículo 306 del CST](#) sí señala que el reconocimiento de esta prestación deberá realizarse por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo laborado.

Así las cosas, si durante el semestre el contrato de trabajo es suspendido, el tiempo de la suspensión debe verse reflejado en el pago de la prima, ya que se debe liquidar de manera proporcional. En caso de que el contrato haya estado suspendido durante todo el semestre, no habrá lugar al reconocimiento de la prestación, dado que son las condiciones que establece la norma en términos generales respecto a su reconocimiento (Sentencia C-892 de 2009).

En conclusión, ante la duda sobre cuál interpretación debe prevalecer, es fundamental tener en cuenta el principio laboral del “in dubio pro operario”, que establece que, en caso de duda en la interpretación de la norma, es decir, cuando una norma admite dos o más interpretaciones aplicables, se aplica la interpretación más favorable al trabajador.

Debido a que el trabajador es considerado la parte más débil de la relación laboral, la interpretación más favorable respecto a los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima de servicios es aquella en la que el empleador debe reconocer y pagar la prima de servicios completa, sin descontar los períodos de suspensión. Sin embargo, la interpretación más adecuada dependerá del caso concreto y será determinada en última instancia por el juez laboral.



¿Cuándo se suspende un contrato laboral no se paga la prima de servicios?

Un empleador puede descontar durante los períodos de suspensión: el pago de salarios, vacaciones y cesantías. Por su parte, los aportes a pensión, salud y el pago de prima de servicios no se suspenden.

[Ingresa aquí](#)

1.21 PRIMA DE SERVICIOS DURANTE INCAPACIDADES O LICENCIAS DE MATERNIDAD O PATERNIDAD

Durante la [incapacidad laboral](#), así como durante las licencias de maternidad y paternidad, el trabajador conserva su derecho a recibir la prima de servicios, la cual debe calcularse y pagarse

según el salario devengado durante la relación laboral. Es importante destacar que la incapacidad laboral no afecta ni suspende el contrato de trabajo; por lo tanto, el trabajador continúa teniendo derecho a esta prestación social.

Durante la incapacidad, el trabajador no percibe su salario ordinario, sino una prestación del sistema de seguridad social, la cual es proporcionada por la EPS o la ARL, según la incapacidad sea de origen común o laboral, durante los primeros 180 días. Posteriormente, a partir del día 181 hasta el día 540, la prestación es otorgada por el fondo de pensiones.

A pesar de la ausencia temporal en el trabajo, el trabajador sigue teniendo derecho al pago de la prima de servicios, y el empleador está obligado a calcularla y pagarla de acuerdo con el salario ordinario del trabajador, no con base en el monto de la prestación conocida como auxilio monetario por incapacidad laboral.

Es relevante precisar que cuando un trabajador recibe un salario integral y se encuentra en período de incapacidad, el auxilio monetario sustituye el factor salarial, pero no el factor prestacional. Por lo tanto, durante la incapacidad de un trabajador que recibe un salario integral, el empleador debe continuar pagando el factor prestacional. Como hemos visto, la incapacidad del trabajador no afecta su derecho a recibir sus prestaciones sociales.

Es relevante precisar que cuando un trabajador recibe un salario integral y se encuentra en período de incapacidad, el auxilio monetario sustituye el factor salarial, pero no el factor prestacional.

Por lo tanto, durante la incapacidad de un trabajador que recibe un salario integral, el empleador debe continuar pagando el factor prestacional.

Como hemos visto, la incapacidad del trabajador no afecta su derecho a recibir sus prestaciones sociales.



¿Incapacidades, licencias y vacaciones afectan el pago de la prima de servicios?

Conoce la respuesta del Dr. Alexander Corral a esta importante interrogante.

[Ingresa aquí](#)



Prima de servicios en períodos largos de incapacidad

¿Cómo se ve afectada la prima de servicios cuando el trabajador ha estado en períodos prolongados de incapacidad a lo largo del semestre?

[Ingresa aquí](#)

1.22 ¿CUÁL ES EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN PARA RECLAMAR JUDICIALMENTE EL PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS?

La prescripción es un modo de extinguir las obligaciones. A través de esta figura se fija un límite temporal dentro del cual una persona puede reclamar el cumplimiento de una obligación. En otras palabras, después de cierto tiempo transcurrido desde que una obligación se volvió exigible, el acreedor puede perder su derecho para exigir su cumplimiento.

Este fenómeno se fundamenta en la naturaleza misma de las obligaciones, las cuales están diseñadas para ser cumplidas y tienen una vocación de ser terminadas. Por regla general, las obligaciones no son imprescriptibles.

En el contexto del derecho laboral, la prescripción de las obligaciones se refiere a los plazos establecidos por la ley durante los cuales un trabajador puede reclamar el pago de acreencias laborales que no han sido cumplidas por el empleador.

En efecto, el artículo 488 del CST establece que la prescripción de las acciones laborales es de tres (3) años a partir de que la obligación se haya hecho exigible. Esta norma es el fundamento normativo para aplicar la prescripción de la prima de servicios y, en general, de las obligaciones y derechos laborales que surgen de las normas del trabajo.

Artículo 488. Regla general. *Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.*

En primer lugar, es importante aclarar que una obligación se vuelve exigible cuando se habilita la acción para reclamar su cumplimiento. La prima de servicios se vuelve exigible el 30 de junio y el 20 de diciembre, por lo que desde esas fechas comienza a correr el plazo prescriptivo.

Entonces, por ejemplo, si un empleador está obligado a realizar el primer pago de la prima de servicios el 30 de junio de 2026 por el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio del mismo año, y no lo hace, el trabajador tiene hasta el 30 de junio de 2029 para reclamar su cumplimiento por vía judicial. Si transcurren los 3 años sin que el trabajador reclame la prima, pierde su derecho a exigirla.

En todo caso, la prescripción es una excepción que solo puede ser definida por el juez en una eventual controversia entre las partes si el empleador la alega como excepción previa en el proceso.

CAPÍTULO 2. CASOS PRÁCTICOS DEL CÁLCULO DE LA PRIMA DE SERVICIOS

En esta sección presentamos algunos casos prácticos de liquidación de la prima de servicios, con el objetivo de ofrecer una guía clara y detallada sobre cómo calcular esta prestación. Cada caso aborda situaciones particulares y comunes que pueden surgir en el ámbito laboral, y proporciona ejemplos concretos para ilustrar los pasos necesarios para el cálculo correcto.

2.1 CÁLCULO DE LA PRIMA DE SERVICIOS PARA TRABAJADOR CON SALARIO FIJO

Supongamos el caso de un trabajador que recibe un salario fijo de un (1) salario mínimo (\$1.750.905) entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026. Este trabajador tiene derecho al auxilio de transporte mensual por \$249.095.

Recordemos que la norma indica que, si el salario del trabajador es fijo, la prima se liquidará con el último salario devengado. Así, el último salario devengado al momento del cálculo es de un salario mínimo, más el auxilio de transporte (\$1.750.905 + \$249.095), que equivalen a \$2.000.000.

De igual manera, si se calcula con base en el promedio de los seis (6) meses, el valor del resultado será el mismo.

Veamos:

Mes	Salario	Auxilio de transporte	Salario base
Enero	\$1.750.905	\$249.095	\$2.000.000
Febrero	\$1.750.905	\$249.095	\$2.000.000
Marzo	\$1.750.905	\$249.095	\$2.000.000
Abril	\$1.750.905	\$249.095	\$2.000.000
Mayo	\$1.750.905	\$249.095	\$2.000.000
Junio	\$1.750.905	\$249.095	\$2.000.000
Total	\$10.505.430	\$1.494.570	\$12.000.000

Promedio: \$12.000.000 / 6 = \$2.000.000

Conviene recordar que el [auxilio de transporte](#) o el [auxilio de conectividad digital](#) se incluyen en el salario base para calcular la prestación.

Ahora, con el salario base de \$2.000.000 para calcular la prima de servicios entre el 1 de enero y el 30 de junio (180 días), procedemos a aplicar la fórmula:

$$\text{Salario base} \times 180 \text{ días} / 360$$

$$\mathbf{\$2.000.000 \times 180 / 360 = \$1.000.000}$$

En conclusión, el trabajador de nuestro caso tiene derecho a recibir, a más tardar el 30 de junio, por concepto de prima de servicios un valor de \$1.000.000

2.2 CÁLCULO DE LA PRIMA PARA TRABAJADOR CON SALARIO VARIABLE

Consideremos de nuevo el caso de un trabajador que recibe un salario fijo de \$1.750.905, más el auxilio de transporte de \$249.095 entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026.

La diferencia respecto al caso anterior es que este trabajador es un vendedor que recibe adicionalmente, cada mes, comisiones salariales por ventas, según el cumplimiento de las metas.

Así, por comisiones por ventas, tenemos que en enero recibe \$100.000, en febrero \$50.000, en marzo \$80.000, en abril \$120.000, en mayo \$30.000 y en junio \$90.000. Es importante recordar que cuando el salario es variable la prima se calculará con el salario promedio del respectivo período semestral. Veamos:

Mes	Salario	Auxilio de transporte	Comisiones	Salario base
Enero	\$1.750.905	\$249.095	\$100.000	\$2.100.000
Febrero	\$1.750.905	\$249.095	\$50.000	\$2.050.000
Marzo	\$1.750.905	\$249.095	\$80.000	\$2.080.000
Abril	\$1.750.905	\$249.095	\$120.000	\$2.120.000
Mayo	\$1.750.905	\$249.095	\$30.000	\$2.030.000
Junio	\$1.750.905	\$249.095	\$90.000	\$2.090.000
Total	\$10.505.430	\$1.494.570	\$470.000	\$12.470.000

$$\mathbf{\text{Promedio: } \$12.470.000 / 6 = \$2.078.333}$$

Obtenido el salario base de \$2.078.333 para calcular la prima de servicios entre el 1 de enero y el 30 de junio (180 días), procedemos a aplicar la fórmula:

$$\text{Salario base} \times 180 \text{ días} / 360$$

$$\mathbf{\$2.078.333 \times 180 / 360 = \$1.039.167}$$

En este sentido, el trabajador de nuestro caso tiene derecho a recibir un valor de \$1.039.167 por concepto de prima de servicios.

2.3 PRIMA DE SERVICIOS CON CAMBIO DE SALARIO

Examinemos el caso hipotético de un trabajador que laboró del 1 de julio al 31 de diciembre de 2026. En el contrato de trabajo se estipuló que su salario durante el período de prueba sería de \$1.750.905 y, posteriormente, se incrementaría a \$2.600.000. El período de prueba fue de 2 meses y el trabajador recibió el auxilio de transporte.

Llegado el 20 de diciembre, plazo para pagar la prima, su empleador debe realizar la siguiente operación:

Mes	Salario	Auxilio de transporte	Salario base
Julio	\$1.750.905	\$249.095	\$2.000.000
Agosto	\$1.750.905	\$249.095	\$2.000.000
Septiembre	\$2.600.000	\$249.095	\$2.849.095
Octubre	\$2.600.000	\$249.095	\$2.849.095
Noviembre	\$2.600.000	\$249.095	\$2.849.095
Diciembre	\$2.600.000	\$249.095	\$2.849.095
Total	\$10.505.430	\$1.494.570	\$396.380

Promedio: : $\$10.505.430 / 6 = \$2.566.063$

Teniendo el salario base de \$2.566.063 para calcular la prima entre el 1 de julio y el 31 de diciembre (180 días), procedemos a aplicar la fórmula:

$$\text{Salario base} \times 180 \text{ días} / 360$$

$$\mathbf{\$2.566.063 \times 180 / 360 = \$1.203.917}$$

Así, el trabajador de nuestro caso tiene derecho a recibir un valor de \$1.203.917.

2.4 PROPORCIONAL AL TIEMPO TRABAJADO

A modo de ejemplo, consideremos la situación de un trabajador que comenzó sus labores el 15 de enero de 2026.

El 30 de junio, fecha del primer pago de la prima, su empleador la calculó de manera proporcional al tiempo trabajado. Cabe destacar que el trabajador percibía un salario mensual fijo de \$3.000.000, por lo cual no tenía derecho al auxilio de transporte.

En primer lugar, si el trabajador inició labores el 15 de enero, solo trabajó la mitad del mes, y los días laborados durante el semestre fueron 165 días. En segundo lugar, como el salario mensual es fijo, tomamos el último salario devengado para aplicar la fórmula. Así tenemos:

$$\text{Salario base} \times 165 \text{ días} / 360$$
$$\mathbf{\$3.000.000 \times 165 / 360 = \$1.375.000}$$

Este mismo cálculo se puede validar a través de un promedio que tenga en cuenta la cantidad de meses a los que equivalen los días trabajados. Por ejemplo, en este caso el promedio no sería de 6 meses sino de 5,5 meses, ya que el trabajador inició labores el 15 de enero. Esta forma de cálculo es importante, porque son frecuentes los casos de prima de servicios con salario variable y proporcional al tiempo laborado.

Mes	Salario
Enero (15 días)	\$1.500.000
Febrero	\$3.000.000
Marzo	\$3.000.000
Abril	\$3.000.000
Mayo	\$3.000.000
Junio	\$3.000.000
Total	\$10.505.430

$$\mathbf{\text{Promedio: } \$16.500.000 / 5,5 = \$3.000.000}$$

El trabajador de nuestro caso tiene derecho a recibir un valor de \$3.000.000.



Liquidador automatizado de la prima de servicios con comprobante de pago

Liquida la prima de servicios de tus empleados con nuestro liquidador automatizado con solo ingresar sus datos personales y salario. Esta prestación debe pagarse los meses de junio y diciembre.

Con esta útil herramienta puedes imprimir los comprobantes de pago de forma automática.

[Ingresa aquí](#)

2.5 PRIMA DE SERVICIOS PARA TRABAJADOR QUE RECIBE PAGO DE HORAS EXTRA CON REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Pensemos ahora en el caso hipotético de un trabajador que devenga un salario de \$1.750.905 más el auxilio de transporte de \$249.095 y labora la jornada máxima legal semanal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026. Durante todo el año, realiza 10 horas extras diurnas cada mes.

Este caso tiene un tratamiento similar al de la prima de servicios de los ejemplos anteriores, con la diferencia de que aquí se presenta una reducción de la jornada laboral. Observemos:

En primer lugar, debemos determinar el [valor de la hora ordinaria de trabajo](#) y de las horas extra y recargos por el 2026 con base en el salario y la jornada de trabajo:

Valor mínimo de la hora ordinaria de trabajo 2026				
Fechas	Salario mínimo	Jornada máxima semanal	Horas trabajadas al mes	Valor hora ordinaria
Del 1 de enero al 14 de julio	\$1.750.905	44 horas	220	\$7.959
Del 15 de julio al 31 de diciembre	\$1.750.905	42 horas	220	\$8.338

Valores mínimos horas extra y recargos 2026			
Fechas	Salario mínimo	Valor hora + concepto	Valor hora + concepto
		Jornada máxima semanal	Horas trabajadas al mes
Hora extra diurna	25 %	\$9.948	\$10.423
Hora extra nocturna	75 %	\$13.928	\$14.592
Hora extra diurna dominical o festiva	115 %	\$17.111	\$17.927
Hora extra nocturna dominical o festiva	165 %	\$21.091	\$22.096
Recargo nocturno	35 %	\$10.745	\$11.256
Recargo dominical o festivo	90 %	\$15.122	\$15.842
Recargo nocturno en dominical o festivo	125 %	\$17.908	\$18.761

Con base en lo anterior, diez (10) horas extra diurnas entre el 1 de enero y el 14 de julio de 2026 equivalen para el trabajador de nuestro ejemplo a \$99.480.

Ahora, calculemos el valor de la prima del periodo del 1 de enero al 30 de junio:

Mes	Salario	Auxilio de transporte	Horas extra	Salario base
Enero	\$1.750.905	\$249.095	\$99.480	\$2.099.480
Febrero	\$1.750.905	\$249.095	\$99.480	\$2.099.480
Marzo	\$1.750.905	\$249.095	\$99.480	\$2.099.480
Abril	\$1.750.905	\$249.095	\$99.480	\$2.099.480
Mayo	\$1.750.905	\$249.095	\$99.480	\$2.099.480
Junio	\$1.750.905	\$249.095	\$99.480	\$2.099.480
Total	\$10.505.430	\$1.494.570	\$596.880	\$12.596.880

Promedio: \$12.596.880 / 6 = \$2.099.480

Dado que las horas extra son salariales, se incluyen en el salario base para determinar la prima. Obtenido el salario base de \$2.099.480, aplicamos la fórmula semestral:

$$\text{Salario base} \times 180 \text{ días} / 360$$

$$\mathbf{\$2.099.480 \times 180 / 360 = \$1.049.740}$$

En suma, el trabajador de nuestro caso tiene derecho a una prima de servicios de \$1.049.740 por el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio.

Ahora, liquidemos la prima del 1 de julio al 31 de diciembre (180 días), teniendo en cuenta la reducción de la jornada laboral. Recordemos que la jornada máxima semanal se reduce el 15 de julio de 2026, de 44 a 42 horas semanales, y como hemos visto en el cuadro anterior, el valor de la hora ordinaria de trabajo se incrementa y, por ende, el valor de las horas extra y recargos.

Para nuestro caso, diez (10) horas extra diurnas entre el 15 de julio y el 31 de diciembre de 2026 ya no equivalen a \$99.480, sino a \$104.230. Y vamos a suponer que estas diez horas en el mes de julio fueron laboradas de la siguiente manera: 5 horas entre el 1 y el 14 de julio y 5 horas entre el 15 y el 31 del mismo mes. Así tenemos:

Período	Horas extra diurnas	Valor
Del 1 de enero al 14 de julio	5	\$47.400
Del 15 de julio al 31 de diciembre	5	\$52.115
Del 1 de enero al 14 de julio		\$99.515

Mes	Salario	Auxilio de transporte	Horas extra	Salario base
Julio	\$1.750.905	\$249.095	\$99.515	\$2.099.515
Agosto	\$1.750.905	\$249.095	\$104.230	\$2.104.230
Septiembre	\$1.750.905	\$249.095	\$104.230	\$2.104.230
Octubre	\$1.750.905	\$249.095	\$104.230	\$2.104.230
Noviembre	\$1.750.905	\$249.095	\$104.230	\$2.104.230
Diciembre	\$1.750.905	\$249.095	\$104.230	\$2.104.230
Total	\$10.505.430	\$1.494.570	\$620.665	\$12.620.665

Promedio: $\$12.620.665 / 6 = \$2.103.444$

Luego aplicamos la fórmula para calcular la prima que se pagará el 20 de diciembre:

$$\text{Salario base} \times 180 \text{ días} / 360$$

$$\mathbf{\$2.103.444 \times 180 / 360 = \$1.051.722}$$

En resumen, en este caso tenemos:

Prima de servicios	
1 de enero al 30 de junio	\$1.049.740
1 de julio al 31 de diciembre	\$1.051.722

2.6 PRIMA DE SERVICIOS PARA TRABAJADORES CONTRATADOS POR DÍAS

Observemos ahora el caso de una trabajadora del servicio doméstico externa que presta sus servicios en una casa de familia, realizando labores de aseo y lavado de ropa. Ella tiene un contrato de trabajo con una duración entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026 y trabaja dos (2) días a la semana, recibiendo un salario mínimo proporcional a los días laborados.

En primer lugar, su salario semanal será equivalente al valor del salario mínimo diario, multiplicado por los días que trabaja a la semana. A su vez, el salario semanal se debe multiplicar por 4,33 (promedio de semanas al mes) para obtener el salario mensual:

Salario mínimo diario × número de días laborados = salario semanal

Salario semanal × 4,33 = salario mensual

$$\mathbf{\$58.364 \times 2 = \$116.728}$$

$$\mathbf{\$116.728 \times 4,33 = \$505.432}$$

Es relevante recordar que el valor del salario mínimo diario se obtiene de dividir el salario mensual entre 30 días del mes: $\$1.750.905 / 30 = \58.364 . Igual sucede con el auxilio de transporte, así: $\$249.095 / 30 = \8.303 .

Luego, como la trabajadora tiene derecho a la remuneración proporcional del descanso dominical, tenemos:

Salario semanal / 6 × 4,33

$$\mathbf{\$116.728 / 6 \times 4,33 = \$84.239}$$

Y dado que es una trabajadora externa, es decir, que no reside en el lugar donde presta el servicio, recibe el pago del auxilio de transporte:

Auxilio de transporte mensual

Auxilio de transporte diario × días laborados en la semana × 4,33

$$\mathbf{\$8.303 \times 2 \times 4,33 = \$71.904}$$

Los trabajadores contratados por días, incluidos los del servicio doméstico, tienen derecho al pago de la prima de servicios

Para liquidar la prima de servicios, el salario base mensual se determina mediante la suma de los siguientes anteriores conceptos:

Salario mensual	\$505.432
Descanso dominical	\$84.239
Auxilio de transporte mensual	\$71.904
Total salario base mensual	\$661.575

Ahora aplicamos la fórmula:

Prima de servicios semestral
 $\$661.575 \times 180 / 360 = \330.788

Conviene aclarar que, al calcular las prestaciones sociales, se consideran los 360 días del año. Aunque se trabaje 2 días a la semana, equivalente a 104 días al año, la liquidación se realiza sobre un período anual de 360 días. Por lo tanto, al calcular la prima de servicios semestral, los días laborados en la fórmula no serán 52, sino 180. Esto se debe a que para estos efectos se determinó el salario mensual.



12 liquidadores para calcular la prima de servicios semestral

En este Excel encontrarás 12 liquidadores que te permitirán calcular fácilmente el valor de la prima de servicios para empleados que devenguen un salario variable, que estén incapacitados o en licencia de maternidad o que sean de servicio doméstico y laboren por días, entre otros casos.

[Ingresa aquí](#)

2.7 CÁLCULO DE LA PRIMA DURANTE INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD O PATERNIDAD

Como se mencionó anteriormente, durante las incapacidades laborales o las licencias remuneradas, como la licencia de maternidad y paternidad, el contrato de trabajo no se suspende ni se termina. Por lo tanto, la prima de servicios se debe liquidar normalmente, sin descontar ningún tiempo laborado. Durante estas contingencias, la prima debe calcularse con base en el último salario devengado y no con base en el auxilio de incapacidad. El único concepto que se excluye al momento de liquidar la prima de servicios durante el período de incapacidad o licencias, si el trabajador tiene derecho, es el auxilio de transporte.

Con esto en mente, consideremos el caso de un trabajador con un salario de \$2.000.000 que labora entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026. Sin embargo, durante ese período, sufre un accidente común y es incapacitado durante 30 días, abarcando todo el mes de abril. Así las cosas, seguimos con el cálculo de la prima de servicios que su empleador le debe pagar a más tardar el 30 de junio:

Mes	Salario	Auxilio de transporte	Salario base
Enero	\$2.000.000	\$249.095	\$2.249.095
Febrero	\$2.000.000	\$249.095	\$2.249.095
Marzo	\$2.000.000	\$249.095	\$2.249.095
Abril	\$2.000.000	-	\$2.249.095
Mayo	\$2.000.000	\$249.095	\$2.249.095
Junio	\$2.000.000	\$249.095	\$2.249.095
Total	\$12.000.000	\$1.245.475	\$13.245.475

Promedio: $\$13.245.475 / 6 = \$2.207.580$

Prima de servicios

$\$2.207.580 \times 180 / 360 = \$1.103.790$

La misma metodología aplica para el cálculo de la prima en casos de licencias de paternidad o maternidad, o cualquier otra licencia remunerada.

Por ejemplo, consideremos el caso de un empleador que requiere calcular la prima de servicios del segundo semestre del 2026 de una trabajadora que ha estado en licencia de maternidad y se reincorpora al trabajo el 1 de noviembre. El salario fijo de la trabajadora antes de iniciar su licencia era de \$2.200.000.

Mes	Salario	Auxilio de transporte	Salario base
Julio	\$2.200.000	-	\$2.200.000
Agosto	\$2.200.000	-	\$2.200.000
Septiembre	\$2.200.000	-	\$2.200.000
Octubre	\$2.200.000	-	\$2.200.000
Noviembre	\$2.200.000	\$249.095	\$2.449.095
Diciembre	\$2.200.000	\$249.095	\$2.449.095
Total	\$13.200.000	\$498.190	\$13.698.190

Promedio: $\$13.698.190 / 6 = \$2.283.032$

Prima de servicios

$$\$2.283.032 \times 180 / 360 = \$1.141.516$$

2.8 PRIMA DE SERVICIOS DURANTE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 53 del CST establece los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, entre los que se encuentra la posibilidad para el empleador de descontar el período de suspensión al momento de liquidar algunas prestaciones sociales como las vacaciones y las cesantías, pero no la prima de servicios.

Una trabajadora gana mensualmente \$1.750.905, más \$200.000 de comisión salarial, y tiene derecho al auxilio de transporte equivalente a \$249.095. Su empleador debe calcular la prima de servicios por el primer semestre de 2026, y debe tener en cuenta que, durante todo el mes de febrero, el contrato de la trabajadora estuvo suspendido debido a una licencia no remunerada que ella solicitó. Así, tenemos:

Mes	Salario	Auxilio de transporte	Horas extra	Salario base
Enero	\$1.750.905	\$249.095	\$200.000	\$2.200.000
Febrero	\$1.750.905	-	-	\$1.750.905
Marzo	\$1.750.905	\$249.095	\$200.000	\$2.200.000
Abril	\$1.750.905	\$249.095	\$200.000	\$2.200.000
Mayo	\$1.750.905	\$249.095	\$200.000	\$2.200.000
Junio	\$1.750.905	\$249.095	\$200.000	\$2.200.000
Total	\$10.505.430	\$1.245.475	\$1.000.000	\$12.750.905

Promedio: $\$12.750.905 / 6 = \$2.125.151$

Prima de servicios

$$\$2.125.151 \times 180 / 360 = \$1.062.576$$

2.9 SANCIÓN POR EL NO PAGO DE LA PRIMA A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Examinemos el caso de un trabajador con un salario fijo de \$1.750.905, más el auxilio de transporte de \$249.095, quien inicia labores el 1 de enero de 2026 y cuyo contrato de trabajo termina el 15 de abril del mismo año.

El trabajador espera el pago de la prima junto con la liquidación del contrato. Sin embargo, llegado el 30 de junio, aún no ha recibido el pago de la liquidación ni de la prima. En consecuencia, el trabajador decide promover una demanda ante el juez laboral para reclamar el pago de la prestación y la indemnización moratoria.

En este caso, lo primero que haremos es calcular el valor de la prima de servicios por el tiempo laborado entre el 1 de enero y el 15 de abril de 2026 (105 días):

$$\text{Salario base} \times 105 \text{ días} / 360$$

$$\mathbf{\$2.000.000 \times 105 / 360 = \$583.333}$$

Cálculo por promedio:

Mes	Salario	Auxilio de transporte	Salario base
Enero	\$1.750.905	\$249.095	\$2.000.000
Febrero	\$1.750.905	\$249.095	\$2.000.000
Marzo	\$1.750.905	\$249.095	\$2.000.000
Abril (15 días)	\$875.453	\$124.548	\$1.000.000
Total	\$6.128.168	\$871.833	\$7.000.000

$$\mathbf{\text{Promedio: } \$5.682.250 / 3,5 = \$ 2.000.000}$$

Prima de servicios

$$\mathbf{\$2.000.000 \times 105 / 360 = \$583.333}$$

Obtenido el dato de la prima de servicios por \$583.333, ahora procedemos a liquidar la indemnización moratoria desde el 15 de abril hasta el 30 de junio, que, según nuestro caso, es la fecha de presentación de la demanda.

Recordemos que, si el empleador no paga las prestaciones sociales, incluyendo la prima de servicios, después de la finalización del contrato, el trabajador puede presentar reclamación ante el juez para

que se cumpla la obligación y además solicitar la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, que corresponde a un día de salario por cada día de retardo en el pago.

Dado que el contrato de trabajo terminó el 15 de abril y el trabajador promueve la demanda el 30 de junio, en las pretensiones debe solicitar una indemnización moratoria por 75 días de retardo:

Valor del día de salario

$$\$1.750.905 / 30 = \$58.364$$

Indemnización moratoria

$$\$58.364 \times 75 \text{ días} = \$4.377.300$$

Así, en este caso, la indemnización moratoria por el no pago de la prima a la terminación del contrato por 75 días de retardo equivale a un monto de \$3.558.750.

2.10 PRIMA DE SERVICIOS PARA TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Todos los trabajadores del servicio doméstico, ya sea que trabajen a tiempo completo, medio tiempo, por días u horas, deben ser vinculados mediante un contrato de trabajo y tienen derecho a todas las prestaciones laborales, incluyendo el pago de la prima de servicios.

Teniendo eso en cuenta, revisemos un caso sencillo de prima de servicios de una trabajadora del servicio doméstico interna que trabaja tiempo completo devengando un salario de \$1.750.905 mensuales. Dado que la trabajadora reside en la casa donde presta el servicio no tiene derecho al auxilio de transporte.

Continuemos a calcular la prima del primer semestre del año laborado:

Mes	Salario
Enero	\$1.750.905
Febrero	\$1.750.905
Marzo	\$1.750.905
Abril	\$1.750.905
Mayo	\$1.750.905
Junio	\$1.750.905
Total	\$10.505.430

Promedio: $\$10.505.430 / 6 = \$1.750.905$

Prima de servicios

$$\$1.750.905 \times 180 / 360 = \$875.453$$

2.11 PRIMA CON SALARIO EN ESPECIE

Pensemos ahora en el caso de un trabajador que devenga mensualmente \$1.800.000. De ese monto, se acordó en el contrato de trabajo que el empleador pagaría \$1.500.000 en dinero y \$300.000 en alimentos de la canasta familiar. El trabajador tiene derecho al auxilio de transporte.

Es importante tener en cuenta que, cuando una parte del salario se paga en especie, el salario base para calcular la prima es el salario pactado en el contrato y no solamente el salario pagado en dinero. Así, si fuéramos a liquidar el valor de la prima de servicios del primer semestre del 2026, tendríamos:

Mes	Salario	Auxilio de transporte	Horas extra	Salario base
Enero	\$1.750.905	\$249.095	\$200.000	\$2.200.000
Febrero	\$1.750.905	-	-	\$1.750.905
Marzo	\$1.750.905	\$249.095	\$200.000	\$2.200.000
Abril	\$1.750.905	\$249.095	\$200.000	\$2.200.000
Mayo	\$1.750.905	\$249.095	\$200.000	\$2.200.000
Junio	\$1.750.905	\$249.095	\$200.000	\$2.200.000
Total	\$10.505.430	\$1.245.475	\$1.000.000	\$12.750.905

Promedio: $\$12.294.570 / 6 = \$2.049.095$

Prima de servicios

$\$2.049.095 \times 180 / 360 = \$1.024.548$

2.12 PRIMA DE SERVICIOS A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Finalmente, consideremos el caso de un trabajador que comenzó sus labores el 1 de febrero de 2026 y cuyo contrato de trabajo terminó el 15 de junio del mismo año. El trabajador recibió mensualmente un salario fijo de \$1.750.905, además de comisiones por ventas de la siguiente manera: en febrero \$100.000, en marzo \$150.000, en abril \$120.000, en mayo \$110.000 y en junio \$70.000. El trabajador no recibió el auxilio de transporte, ya que su empleador proporcionaba un servicio de transporte.

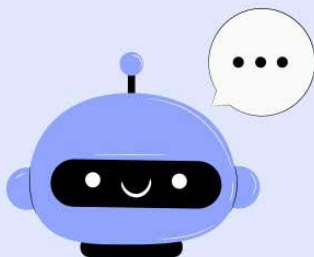
En este caso, la prima de servicios se debe calcular en proporción al tiempo trabajado, ya que el trabajador laboró 135 días (4,5 meses) y con salario variable:

Mes	Salario	Comisiones	Salario base
Febrero	\$1.750.905	\$100.000	\$1.850.905
Marzo	\$1.750.905	\$150.000	\$1.900.905
Abril	\$1.750.905	\$120.000	\$1.850.905
Mayo	\$1.750.905	\$70.000	\$1.860.905
Junio	\$875.453	\$249.095	\$945.453
Total	\$7.879.073	\$550.000	\$8.429.073

Promedio: $\$6.955.750 / 4,5 = \$1.873.127$

Prima de servicios

$\$1.873.127 \times 135 / 360 = \702.423



Si tienes dudas, las puedes resolver con nuestra guía inteligente. [Haz clic ahora y transforma tu curiosidad en sabiduría.](#)

Visita AsesorIA



*Prima de servicios en Colombia:
fundamentos y aplicación práctica en 2026*

Editora actualicese.com SAS

Derechos reservados

© 2026 Editora actualicese.com Ltda.

Edición junio 2026, Cali, Colombia

Actualícese

Carrera 101 n.º 15A-52

Ciudad Jardín

Cali, Colombia