



## **PRIMA DE SERVICIOS: UN DERECHO LABORAL QUE SE APROXIMA**

La prima de servicios es una prestación social obligatoria a cargo del empleador, que corresponde al reconocimiento de treinta (30) días de salario por cada año de trabajo, y cuyo pago debe efectuarse en dos cuotas semestrales: la primera, a más tardar el 30 de junio, y la segunda, a más tardar el 20 de diciembre. Esta obligación aplica respecto de todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo y constituye una retribución adicional que reconoce el aporte del colaborador al funcionamiento y crecimiento de la empresa.

Para los trabajadores que devengan un salario fijo, la liquidación de la prima se realiza tomando como referencia el último salario devengado al momento del pago. En contraste, para aquellos cuya remuneración es variable, es necesario establecer el promedio de los ingresos percibidos durante el semestre correspondiente, o en su defecto, durante el período proporcional efectivamente laborado. Este promedio busca reflejar de manera precisa las variaciones que puedan presentarse en el ingreso del trabajador.

Es importante resaltar que, cuando el trabajador devenga hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el valor correspondiente al auxilio de transporte\* debe ser incluido dentro de la base de liquidación de la prima. Este factor constituye un componente salarial para efectos del cálculo de esta prestación, siempre que el trabajador tenga derecho a recibirlo y lo esté percibiendo al momento de la liquidación.

Conforme a lo expuesto, la fórmula para determinar el valor de la prima de servicios es la siguiente:

$$\text{(Salario base * } \times \text{ días trabajados) } \div 360.$$

Este método permite obtener el valor proporcional que corresponde al trabajador, tanto si ha laborado el semestre completo como si ha prestado sus servicios solo durante una fracción del mismo.



Finalmente, es fundamental tener presente que el incumplimiento en el pago de la prima de servicios puede generar consecuencias legales significativas para el empleador. Entre ellas se encuentra la imposición de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo, que pueden alcanzar hasta 5.000 SMLMV, así como la condena al pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Por ello, resulta indispensable asegurar el cumplimiento oportuno y adecuado de esta obligación.

**Por: María Camila Silva**

[msilva@scolalegal.com](mailto:msilva@scolalegal.com)

5 de diciembre 2025