



ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS

PRIMA DE SERVICIOS

PRIMA DE SERVICIOS

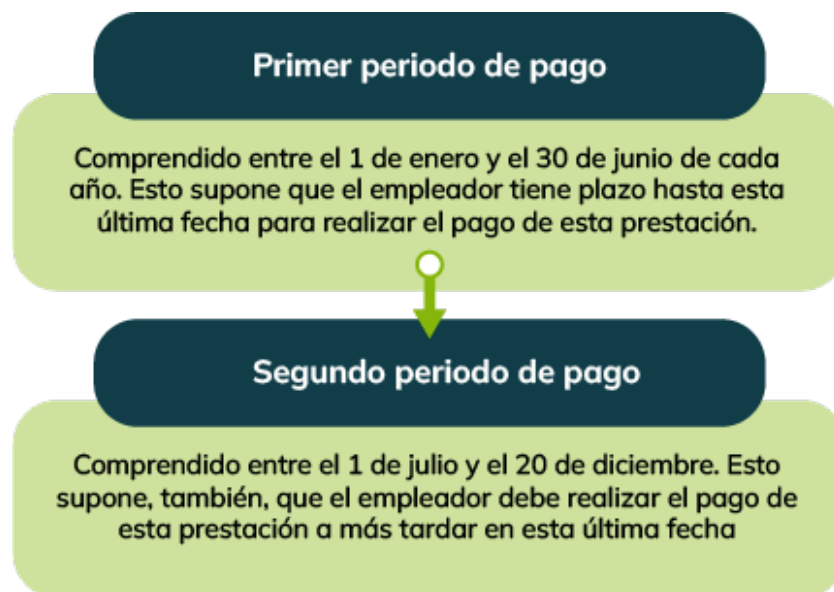


La prima de servicios es una prestación social que los empleadores deben pagar a sus trabajadores como un reconocimiento por su contribución al servicio prestado y por el valor social y económico que implica el trabajo realizado. Esta compensación está dirigida a todos los empleados que cumplan con las condiciones de trabajadores dependientes, incluyendo a empleados del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, así como a trabajadores a tiempo parcial o por día.

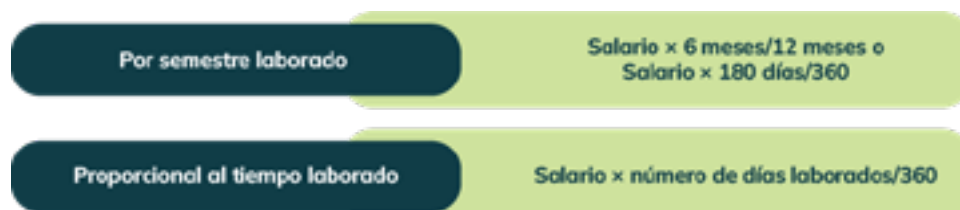
No obstante, no se debe liquidar para trabajadores con salario integral ni para trabajadores independientes contratados bajo un contrato de prestación de servicios

Periodo de pago

El Artículo 306 del CST, establece que la prima de servicios comprende dos periodos de pago:



La fórmula para establecer la liquidación de la prima de servicios, debe realizarse por el semestre laborado (6 meses o 180 días) o proporcionalmente al tiempo trabajado, mediante el uso de las siguientes fórmulas:



A lo largo de la relación laboral, pueden surgir situaciones particulares, como períodos de incapacidad o suspensión del contrato, que generan dudas sobre la forma en que debe manejarse la prima de servicios en estos casos. Algunos de estos casos pueden ser:

- Prima de servicios durante periodo de prueba (dar lectura al numeral 2 del Artículo 80 del CST).
- Pago de prima de servicios para trabajador incapacitado (dar lectura al Concepto 36773 del 2008 del Ministerio de Trabajo).
- Prima de servicios en el caso de suspensión de contrato o licencia no remunerada (dar lectura al Artículo 51, 52 y 53 del CST y Concepto 72824 del 2011 del Ministerio de Trabajo).
- Pérdida de prima de servicios (dar lectura al Artículo 340 del CST).
- Embargo en la prima de servicios (dar lectura al Artículo 344 del CST).

El pago extemporáneo de la prima de servicios conlleva una sanción, la cual se aplica únicamente al finalizar el contrato de trabajo. Esta sanción se calcula tomando como base el valor de un día de salario por cada día de retraso en el pago, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Para que el trabajador pueda hacer efectiva esta sanción, deberá presentar la solicitud ante un juez laboral.