



---

ESPECIALES  
ACTUALÍCESE  
LABORAL

---

**PRIMA DE  
SERVICIOS**

JUNIO DE 2017

## Tabla de contenido

|                                                                                  |               |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>PRIMA DE SERVICIOS.....</b>                                                   | <b>3</b>      |
| ¿Qué es la prima de servicios? .....                                             | 3             |
| Características de la prima de servicios.....                                    | 3             |
| La prima no constituye salario.....                                              | 4             |
| ¿Es obligatorio el pago de la prima?.....                                        | 4             |
| ¿Puede pagarse la prima de forma parcial o anticipada? .....                     | 4             |
| ¿Se puede condicionar el pago de la prima de servicios? .....                    | 4             |
| ¿Se puede retener o dejar de pagar? .....                                        | 4             |
| ¿En período de prueba, también se paga prima? .....                              | 4             |
| La prima no se pierde .....                                                      | 4             |
| ¿Hay trabajadores excluidos del pago de la prima? .....                          | 4             |
| ¿Qué pasa si el trabajador no recibe el pago o lo recibe tardíamente? .....      | 5             |
| ¿La prima de servicios se puede embargar? .....                                  | 5             |
| ¿Se puede suspender el pago de la prima de servicios durante una licencia? ..... | 5             |
| ¿Cuándo se paga la prima de servicios?.....                                      | 5             |
| Prestaciones sociales se causan sin importar el tiempo laborado.....             | 5             |
| Prima de servicio doméstico.....                                                 | 5             |
| Prima para aprendices o contratos de aprendizaje.....                            | 7             |
| <br><b>LIQUIDACIÓN PRIMA DE SERVICIOS .....</b>                                  | <br><b>7</b>  |
| Procedimiento ante salario variable .....                                        | 8             |
| Auxilio de transporte se incluye en el cálculo .....                             | 8             |
| Retención en la fuente sobre prima legal en junio de 2017 .....                  | 9             |
| Ventajas del procedimiento 1.....                                                | 10            |
| Sanción moratoria por cálculo incorrecto en prima de servicios .....             | 10            |
| ¿Trabajador que realiza préstamos puede comprometer la prima de servicios?.....  | 11            |
| <br><b>ACTUALÍCESE RESPONDE .....</b>                                            | <br><b>12</b> |



## PRIMA DE SERVICIOS

En la década de los años cincuenta del siglo pasado, la normativa nacional contemplaba el requerimiento para las empresas, de hacer partícipes a sus trabajadores de las utilidades que arrojaban. Para esa época, si la entidad obtenía resultados positivos, el pago era de carácter obligatorio, pero si eran negativos, no había obligación de pagar la prestación.

La situación enunciada generó que muchas empresas llevaran doble contabilidad: una real, en la que la empresa arrojaba excedentes para distribuir entre los socios, y una falsa, por medio de la cual la empresa tenía resultados negativos y se exoneraba del pago de la prima de servicios.

Hacia la década de los sesenta se estableció a través de la ley que la prima de servicios se pagaría de forma obligatoria sin importar los resultados financieros de la empresa.

Sin embargo, hasta el año 2003 la norma establecía la obligación de pago siempre que el trabajador hubiese laborado como mínimo la mitad del semestre, o sea, 3 meses. A partir de este año dicha restricción fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional, quien, luego de tomar esa posición, decidió también que esta debía pagarse al trabajador de forma proporcional al tiempo laborado en el semestre, incluso si el tiempo laborado era de tan solo un día.

### ¿Qué es la prima de servicios?

La prima de servicios es una prestación social que corresponde a un pago que hace el empleador al trabajador independiente de las utilidades de la empresa; como lo mencionamos, este pago es de carácter obligatorio aun cuando la entidad no obtenga utilidades.

Según lo reglamentado por el Gobierno, la prima corresponde al pago de 15 días de trabajo por cada semestre laborado, o, en caso de que el empleado no haya trabajado el semestre completo, proporcional por el tiempo laborado durante el semestre.

### Características de la prima de servicios

Las siguientes son algunas de las características con las que se debe cumplir el pago de la prima de servicios y que tanto empleador como empleado deben tener presentes:

- El salario base para la liquidación de la prima corresponde al salario promedio del respectivo período semestral a pagar, más el subsidio de transporte si este es percibido por el trabajador.
- Los empleadores independientes deben pagar prima de servicios.
- Existe una sanción por el no pago o por la mora de esta (artículo 65 del CST).
- Los días de incapacidad y licencias remuneradas se contabilizan para la prima.
- Los días de vacaciones se contabilizan para pagar la prima.
- No se contabilizan los días de licencia no remunerada o suspensión disciplinaria.
- Se liquidará auxilio de transporte a quien devengue hasta 2 smmlv y a trabajadores domésticos externos o por días.
- Cuando el salario es variable se promedian los salarios del semestre, no los del año.

## La prima no constituye salario

Tal como lo indica el artículo 307 del Código Sustantivo del Trabajo el valor de la prima legal de servicios no es salario, por ello, no se toma como base para la generación de los respectivos aportes a salud, pensiones y seguridad social que ordena la norma (ver Decreto 1406 de 1999).

Ahora bien, pensando en trabajadores cuyo salario haya tenido fluctuaciones durante el respectivo semestre, la jurisprudencia ha señalado lo siguiente:

Después de intensas discusiones doctrinarias en torno a si para la liquidación de la prima debe tomarse el salario fijo o el promedio, no cabe duda de que este último es el que juega en tal liquidación; para ello, deberá tomarse el salario promedio del respectivo período semestral o del lapso mayor a tres meses, conforme a las voces del artículo 306, mas no el de otros períodos anteriores (CSJ, Cas. Laboral, sentencia septiembre 16/58, G.J. 2202, pág. 246).

## ¿Es obligatorio el pago de la prima?

El pago de la prima es obligatorio y está reglamentado por el Código Sustantivo del Trabajo, en el título IX, artículos 306, 307 y 308, en los que se determina no solo el derecho de los empleados a percibir esta remuneración, sino también la cantidad, forma y fechas de pago, entre otras características.

Con el tiempo, la norma ha sufrido cambios para ajustar este beneficio a los empleados. Por ejemplo, los empleados ocasionales o transitorios no contaban con este derecho, o debían haber laborado por lo menos la mitad de un semestre y no haber sido despedidos por justa causa para no perder este derecho. La Corte Constitucional se ha encargado a través de sentencias, de realizar las modificaciones.

## ¿Puede pagarse la prima de forma parcial o anticipada?

Sí, pues la norma, a diferencia de lo que sucede con el auxilio de cesantías o el adelanto de salario respecto a las personas que devengan el salario mínimo, no establece para esta ninguna restricción. En todo caso, si va a realizar un adelanto o pago parcial de la prima, recuerde que el trabajador debe solicitarlo por escrito y debe quedar la constancia de dicho pago.

## ¿Se puede condicionar el pago de la prima de servicios?

No se puede condicionar el pago de la prima de servicios. Si existe una razón suficiente para dar por suspendido el contrato de trabajo, de acuerdo al artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, se podría configurar el no pago de la prima como prestación.

## ¿Se puede retener o dejar de pagar?

No, salvo que medie autorización expresa y por escrito del trabajador o, por circunstancias extraordinarias, la autorización de un juez laboral.

## ¿En período de prueba, también se paga prima?

Sí, ya que, de acuerdo a lo expresado por la Corte Constitucional, durante esos días en que el trabajador está vinculado a la entidad, así haya solo laborado un par de días y no haya superado el período de prueba, está también ayudando a producir los bienes y servicios de la empresa.

## La prima no se pierde

Para la liquidación de la prima de servicios, se deben tener en cuenta incluso los días de vacaciones, incapacidades y licencias remuneradas. Los únicos días que se excluyen son los de las licencias no remuneradas y los de suspensión disciplinaria.

## ¿Hay trabajadores excluidos del pago de la prima?

No. Se paga a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas. En general, todos aquellos que cumplan con las condiciones de empleado dependiente, sin importar que el empleador sea persona natural o jurídica, con lucro o sin ánimo de lucro, tienen derecho al pago de la prima.





## ¿Qué pasa si el trabajador no recibe el pago o lo recibe tardíamente?

Desde el momento en que se vence el plazo para pagar, cada día vencido configura un día de mora que debe ser reconocido al momento del pago; la mora corresponde a un día de salario por cada día de retraso.

## ¿La prima de servicios se puede embargar?

La prima de servicios no se puede embargar porque hace parte de las prestaciones sociales y estas no se embargan a menos que se trate de créditos de cooperativas o cuotas de alimento.

## ¿Se puede suspender el pago de la prima de servicios durante una licencia?

Por efecto de la licencia remunerada o incapacidad el contrato sigue vigente, se sigue materializando, y por lo tanto se debe pagar la prima de servicios; esta entonces no se pagaría sobre licencias no remuneradas.

## ¿Cuándo se paga la prima de servicios?

El pago correspondiente a la primera prima del año se causa por lo laborado entre el 1 de enero y el 30 de junio, o de modo proporcional a lo laborado en este período, con fecha límite de pago al 30 de junio; y la segunda, que se paga por lo laborado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre o de forma proporcional a lo trabajado durante dicho semestre, se paga entre los primeros 20 días de diciembre.

## Prestaciones sociales se causan sin importar el tiempo laborado

Si el empleado laboró un día y no continuó en la empresa tiene derecho a que por ese día le paguen salario, seguridad social y un día proporcional de primas, cesantías y de vacaciones, más un día proporcional de auxilio de transporte según el monto del salario.

Analicemos el siguiente caso. *¿Qué debo recibir como liquidación si laboré por 6 meses en una compañía de vigilancia?, ¿a qué tengo derecho?, ¿a qué no?*

El Código Laboral colombiano ha sido modificado por diferentes leyes, pero

también la Corte Constitucional ha replanteado varias de sus interpretaciones a través de fallos de inexequibilidad.

Como se ha mencionado, el Código Laboral antes de la Constitución de 1991 establecía que la prima de servicios se pagaba si la persona superaba los tres meses dentro del semestre. Las vacaciones, si la persona superaba seis meses en la empresa. Las cesantías, si eran determinadas empresas con determinado capital y no aplicaba la empresa familiar o la pequeña empresa.

Más adelante, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia determinaron que las prestaciones sociales se causan por cualquiera que sea el tiempo que se labore, así sea un día.

Si yo laboro un día y no continúo en la empresa tengo derecho a que por ese día me paguen salario, también seguridad social y un día proporcional de primas, cesantías y de vacaciones. Al igual que un día proporcional de auxilio de transporte según el monto del salario.

Lo anterior aplica durante el período de prueba, el período de capacitación y en todo momento. Por tiempo laborado cualquiera que sea, se pagan todas las prestaciones sociales y asistenciales proporcionales al tiempo laborado.

## Prima de servicio doméstico

Los trabajadores del servicio doméstico son aquellos que realizan labores dentro del hogar y brindan un servicio al dueño del mismo, por ejemplo, choferes, los que lavan la casa, los que hacen mantenimiento, la niñera, entre otros.

Sobre el tema es pertinente recordar el convenio 189 de la OIT aprobado el 16 de junio de 2011 por Colombia como Estado miembro y reglamentado por el Congreso con el fin de que se reconociera el trabajo decente para los trabajadores del servicio doméstico.

Más adelante, mediante la Ley 1788 de 2016, se implementó la prima a trabajadores del servicio doméstico, motivo por el cual el Congreso de la República modificó el artículo 306 del Decreto Ley 2363 de 1950 y aprobó

el reconocimiento de la prima de servicios como prestación económica, fundamentando tal acto en el principio de universalidad, el cual establece que el derecho a la igualdad, es decir, el derecho inherente que tenemos todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la ley sin importar la condición social, económica, política o cultural, debe ser amparado por el Estado para todas aquellas personas residentes en la nación.

Ahora, gracias a esta ley, se protegen de manera completa e integral los derechos de todos los trabajadores que compongan este sector laboral, que no sufrirá discriminación alguna en el reconocimiento de sus derechos, puesto que goza de la protección del Estado en caso de que tales derechos sean vulnerados por sus empleadores.



 Videos

### Empleador no paga prima a empleada doméstica que laboró desde julio de 2016 a enero de 2017

En este caso, las primas se debieron pagar a más tardar el 20 de diciembre de 2016; el empleador se encuentra en mora a partir del 21 de diciembre. Lo que significa que además del valor de la prima, se le adeuda el concepto de la mora, que equivale a un día de salario, por cada día de mora.

Si aun está laborando en ese lugar, se le está configurando la mora en el pago de las prestaciones, pero si la relación laboral terminó, las sanciones para el empleador son las mismas correspondientes a la mora.

En virtud de lo anterior, puede acudir ante el Ministerio de Trabajo para realizar una conciliación, con lo que obtendría un acuerdo de pago con el empleador, no un descuento de lo que le deben.

En el evento de que exista algún tipo de conciliación, puede realizar una transacción o condonar lo que tiene que ver con la mora, pero no lo que corresponda al pago de la prestación social, porque este tipo de pago es de carácter irrenunciable, lo que significa que es el derecho que tiene como trabajador.

Finalmente, si no desea acudir ante el Ministerio de Trabajo, puede acudir ante un juez laboral para reclamar la liquidación correspondiente

<http://actualice.se/9006>

### Forma de cancelar la prima de servicios para trabajadores del servicio doméstico

La abogada Natalia Jaimes Lúquez, frente al interrogante: *¿Cuál es la base para liquidar la prima de los trabajadores domésticos o de los que devenguen 1 smmlv para el año 2017?*, expresa que:

|                           |                |
|---------------------------|----------------|
| Salario mínimo año 2017   | 737.717        |
| Auxilio de transporte     | 83.140         |
| <b>Base para liquidar</b> | <b>820.857</b> |

Ahora bien, para determinar el valor de la prima:

Se tiene en cuenta el salario base para liquidar\*180 días (corresponde a los días del semestre laborado)/360 días de labor durante el año:

#### Valor Prima semestral

$$\frac{820.857 * 180}{360} = 410.428$$

Así mismo, respecto al interrogante: *¿Cómo se debe pagar la prima para trabajadores domésticos?*, responde:

La prima de trabajadores domésticos se debe pagar en igualdad de condiciones de cualquier trabajador dependiente, por lo tanto, se reconocen 30 días de salario por cada año de servicio. La manera en que se debe liquidar dicho pago es como para cualquier trabajador:

|                  |                                 |
|------------------|---------------------------------|
| Primer semestre  | hasta el 30 de junio            |
| Segundo semestre | a más tardar el 20 de diciembre |

<http://actualice.se/8sfj>

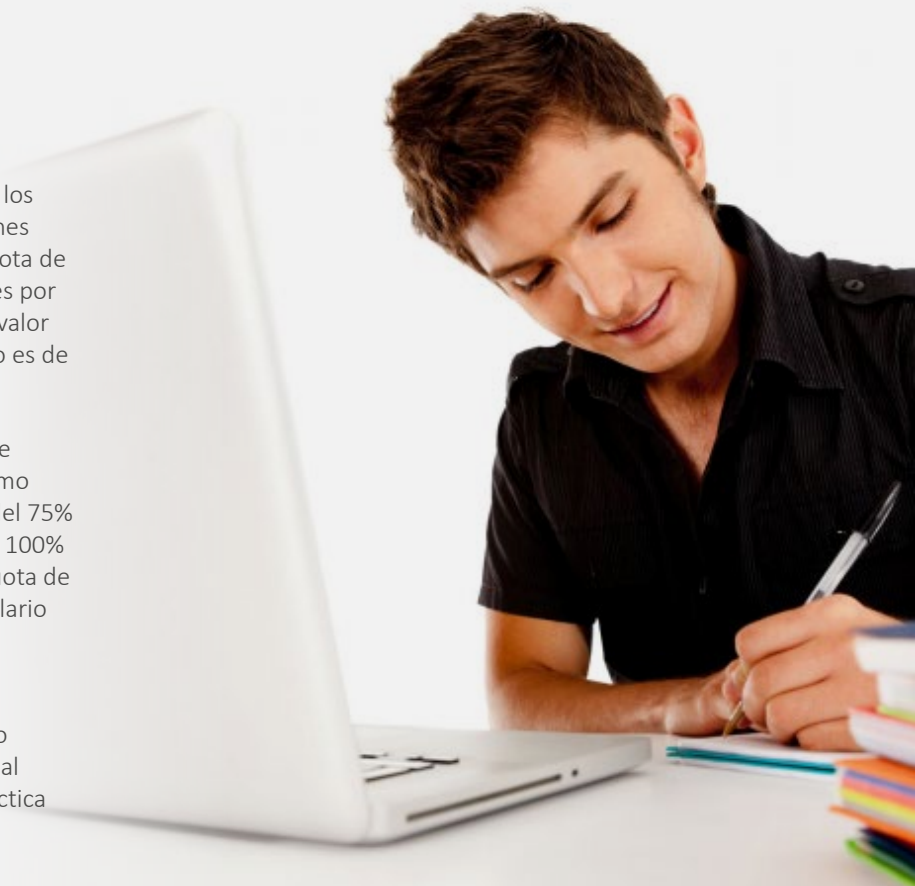


## Prima para aprendices o contratos de aprendizaje

Las personas contratadas en la modalidad de contrato de aprendizaje no tienen derecho a esta prestación social. En los contratos de aprendizaje no se genera salario ni prestaciones sociales; el valor pagado al aprendiz corresponde a una cuota de sostenimiento a modo de ayuda entregada a los aprendices por parte de las empresas. Si la empresa quiere reconocer un valor similar al de la prima de servicios podría realizarlo, pero no es de carácter obligatorio.

Recuerde que para un aprendiz en etapa lectiva la cuota de sostenimiento es por lo menos del 50% de un salario mínimo mensual; si se encuentra en etapa de práctica laboral, es del 75% cuando la tasa de desempleo es superior a un dígito, o del 100% cuando la tasa es inferior a un dígito; por el año 2017 la cuota de sostenimiento en la fase práctica debe ser del 100% del salario mínimo mensual.

Cuando se trata de práctica universitaria, la cuota de sostenimiento debe ser por lo menos de un salario mínimo legal vigente. La obligación de afiliación a la seguridad social en la etapa electiva corresponde a salud, y en la etapa práctica corresponde a salud y ARL.



## LIQUIDACIÓN PRIMA DE SERVICIOS

Para liquidar la prima de servicios se debe tomar el salario promedio, es decir, se suman los ingresos recibidos por el trabajador en el semestre y se dividen entre seis, o en caso de que el trabajador no haya laborado todo el semestre se deberán sumar los ingresos recibidos en el período trabajado y dividir entre los meses laborados, o cuando sea el caso, entre las fracciones de mes laboradas.

Teniendo en cuenta lo anterior, para liquidar la prima de servicios la fórmula a aplicar es:

$$\text{Prima de servicios} = \frac{\text{salario} \times \text{días laborados en el semestre}}{360}$$

La empresa deberá hacer la provisión de la prima de servicios con el fin de cumplir con los principios contables y para ello deberá aplicar un porcentaje correspondiente al 8,33% sobre el salario devengado por el trabajador. Para ilustrar lo ya dicho veamos los siguientes ejemplos:

### Ejemplo 1:

Andrea Rodríguez ingresó a trabajar a la empresa XYZ Ltda el 1 de julio de 2016 devengando un salario de \$1.800.000; la provisión mensual de la prima se calculará de la siguiente manera:

$$\text{Provisión de la prima de servicios} = 1.800.000 \times 8,33\% = 149.940$$

Al momento de pagar la prima de servicios, es decir, a más tardar el 20 de diciembre de 2016, que es la fecha límite para el pago de este período, la empresa deberá pagar a Andrea el valor que resulte de multiplicar dicha provisión por seis (6), es decir:

$$\text{Prima de servicios} = 149.940 \times 6 \text{ meses} = 900.000$$

El valor también se puede obtener al aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Prima de servicios} = \frac{1.800.000 \times 180}{360} = 900.000$$

**Ejemplo 2:**

Camilo Isaza ingresó a trabajar a la empresa HMK SA el 6 de marzo de 2017 devengando un salario de \$1.000.000; la provisión mensual de la prima se deberá calcular de la siguiente manera:

$$\text{Provisión de la prima de servicios} = 1.000.000 \times 8,33\% = 83.333$$

Al momento de pagar la prima de servicios, es decir, el 30 de junio de 2017, la empresa deberá pagar a Camilo, el valor que resulte de multiplicar dicha provisión por el tiempo laborado por él, que para este caso sería tres meses y veinticuatro días (114 días), es decir:

$$\text{Prima de servicios} = 83.333 \times 3,80 \text{ meses (114 días)} = 316.666$$

El valor anterior también se puede obtener al aplicar la fórmula de la prima de servicios al salario:

$$\text{Prima de servicios} = \frac{1.800.000 \times 114}{360} = 316.666$$

**Procedimiento ante salario variable**

La base para calcular la prima de servicios corresponde al salario devengado por el trabajador al momento del cálculo de la prestación.

Cuando el salario es variable, es decir, que el trabajador además del salario ordinario recibe horas extras, comisiones o cualquier otro concepto considerado salario, de conformidad con el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, la base de liquidación de la prima de servicios corresponde al promedio de los salarios devengados por el trabajador en el semestre, o en el período laborado si es menor.

Es preciso aclarar que un incremento o nivelación salarial no se entiende como salario variable, por lo cual se utilizará el salario devengado al momento del cálculo de la prima de servicios.

**Auxilio de transporte se incluye en el cálculo**

El subsidio de transporte se debe sumar a la base del cálculo de la prima de servicios, pues el artículo 7 de la Ley 1 de 1963 lo incorpora al salario para los efectos de liquidación de prestaciones sociales en los siguientes términos:

*“Considérese 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”.*

De esta manera se define la prima como prestación, lo cual es reiterado en varios fallos judiciales como, por ejemplo, el proceso 2005-085 del Tribunal Superior de Tunja, Sala Laboral, en el que se resuelve liquidar la prima sumando el subsidio de transporte al salario. Para ilustrar mejor lo anterior veamos los siguientes ejemplos:

**Ejemplo 1: cuando el salario es fijo y el tiempo laborado es menor a seis meses**

Andrés López inicia labores el 1 de febrero de 2017 devengando un salario básico de \$800.000 mensuales y un auxilio de transporte de \$83.140. El valor a pagar por prima de servicios del primer semestre de 2017 será:

| Concepto                                | Valor            |
|-----------------------------------------|------------------|
| Salario básico                          | \$800.000        |
| Auxilio de transporte                   | \$83.140         |
| <b>Salario base para la liquidación</b> | <b>\$883.140</b> |

$$\text{Valor prima} = \frac{\text{salario base} \times \text{días trabajados}}{360} = \frac{\$883.140 \times 150}{360} = \$367.975$$

**Ejemplo 2: cuando el salario es variable y el tiempo laborado es de seis meses**

Juan Andrade inicia labores el 1 de enero del 2017 devengando un sueldo básico de \$1.200.000 mensuales. Durante el semestre recibe comisiones totales por \$4.600.000 y horas extras por \$650.000. El valor a pagar por prima de servicios del primer semestre de 2017 será:

| Concepto                                                | Valor              |
|---------------------------------------------------------|--------------------|
| Salario básico (semestre = \$1.200.000 x 6 meses)       | \$7.200.000        |
| Comisiones                                              | \$4.600.000        |
| Horas extras                                            | \$650.000          |
| Total devengado semestre                                | \$12.450.000       |
| <b>Salario base para liquidación (promedio mensual)</b> | <b>\$2.075.000</b> |

$$\text{Valor prima} = \frac{\text{salario base} \times \text{días trabajados}}{360} = \frac{\$2.075.000 \times 180}{360} = \$1.037.500$$



## Retención en la fuente sobre prima legal en junio de 2017

Para efectos de calcular la retención en la fuente sobre la prima legal de servicios es necesario distinguir si el trabajador pertenece al sector privado o al sector público y, adicionalmente, si se le está aplicando el procedimiento 1 o el procedimiento 2 de retención en la fuente.

Para ello, los artículos 385 y 386 del Estatuto Tributario (que no fueron modificados con la Ley 1819 de diciembre 29 de 2016) indican lo siguiente (citamos la parte pertinente):

**“Artículo 385. Primera opción frente a la retención.** Para efectos de la retención en la fuente, el retenedor deberá aplicar el procedimiento establecido en este artículo, o en el artículo siguiente:

*Procedimiento 1.*

*Con relación a los pagos gravables diferentes de la cesantía, los intereses sobre cesantía, y la prima mínima legal de servicios del sector privado o de navidad del sector público, el “valor a retener” mensualmente es el indicado frente al intervalo de la tabla al cual correspondan la totalidad de dichos pagos que se hagan al trabajador, directa o indirectamente, durante el respectivo mes. Si tales pagos se realizan por períodos inferiores a treinta (30) días, su retención podrá calcularse así: (...)*

*Cuando se trate de la prima mínima legal de servicios del sector privado, o de navidad del sector público, el “valor a retener” es el que figure frente al intervalo al cual corresponda la respectiva prima.*

**Artículo 386. Segunda opción frente a la retención.** El retenedor podrá igualmente aplicar el siguiente sistema:

*Procedimiento 2*

*Cuando se trate de los pagos gravables distintos de la cesantía y de los intereses sobre las cesantías, el “valor a retener” mensualmente es el que resulte de aplicar a la totalidad de tales pagos gravables efectuados al trabajador, directa o indirectamente, en el respectivo mes, el porcentaje fijo de retención semestral que le corresponda al trabajador, calculado de conformidad con las siguientes reglas (...)*

Adicionalmente, y de acuerdo con lo dispuesto en el nuevo artículo 388 del ET (el cual fue creado con el artículo 18 de la Ley 1819 que será próximamente reglamentado; ver el artículo 1.2.4.1.6 que se adicionaría al DUT 1625 de octubre de 2016 según consta en el proyecto de decreto publicado en junio 1 de 2017), cuando se estén efectuando las depuraciones de los pagos mensuales que se realicen a las personas naturales que perciban rentas de trabajo, se hará necesario verificar que la sumatoria de deducciones y rentas exentas no terminen superando el equivalente al 40% de los ingresos netos totales del mes (los cuales se obtienen al tomar los ingresos brutos totales del mes y deducir los ingresos no gravados).

De acuerdo con todo lo anterior, se puede concluir lo siguiente:

1. Tratándose de trabajadores del sector privado sometidos a retención en la fuente por el procedimiento 1, el pago de su prima legal de servicios (es decir, sin incluir las demás posibles primas extralegales que le lleguen a dar) no se suma con los demás pagos laborales del mes, sino que se depura de forma independiente.

Lo anterior significa que al valor bruto de la prima se le podrá restar el 25% como renta o ingreso exento (sin que ese 25% en valores absolutos exceda de 240 UVT; ver numeral 10 del artículo 206 del ET y el Concepto DIAN 076176 de octubre de 2005). Si el valor final que allí se obtiene supera a 95 UVT (primer rango de la tabla del artículo 383 del ET y que actualmente equivalen a \$3.027.000) entonces se practicarían retenciones en la fuente con los rangos de la tabla del artículo 383 del ET.



### Modelos y formatos

#### [Liquidador] Retefuente con procedimiento 1 para quienes perciban rentas de trabajo

En esta herramienta de Excel se presenta una matriz que ayuda a aclarar aspectos relacionados con la forma en que se practicarán, a partir de marzo de 2017, las retenciones en la fuente a título de renta a las personas naturales. También se realizan ejercicios para ilustrar diferencias y similitudes.

<http://actualice.se/96n0>

Puede decirse que para los que están sometidos al procedimiento 1 de retención, si el pago de su prima legal no es superior a \$4.035.000, entonces no sufrirían retención en la fuente, pues el 75% de esa prima arroja un valor inferior a los 95 UVT y porque adicionalmente la Ley 1819 de 2016 eliminó el artículo 384 del ET que establecía el cálculo de una retención mínima.

Ahora bien, debe tenerse cuidado, en todo caso, de que durante el mes en que se cancela la prima legal se cumpla con el límite del 40% de rentas exentas y deducciones a que se refiere el nuevo artículo 388 del ET. Por tanto, aunque la prima legal se depure por aparte y no se sume con los demás pagos laborales del mes, el agente de retención tendría que comprobar que los valores por rentas exentas y deducciones que le haya restado a la prima legal de servicios, sumado a los valores por rentas exentas y deducciones que le haya restado a los demás pagos laborales del mes, no terminen superando el 40% del universo total de ingresos netos del mes (ingresos brutos menos ingresos no gravados) que haya percibido el asalariado.

2. Tratándose de trabajadores del sector privado sometidos a retención en la fuente por el procedimiento 2, o de trabajadores del sector público sometidos al procedimiento 1 o 2, su prima legal de servicios se suma en una única base con los demás pagos laborales del mes para efectuar una única depuración y obtener así un único valor de pagos laborales gravables en el mes al cual se le aplicaría la tabla del artículo 383 del ET o el porcentaje fijo definido, por ejemplo, en diciembre de 2016.



## Ventajas del procedimiento 1

Por lo anterior, sería válido decir que, en la mayoría de los casos, a los trabajadores del sector privado que reciben valores pequeños por concepto de prima legal de servicios les va mejor cuando sus pagos están sometidos a retención con el procedimiento 1 en lugar de cuando están sometidos a retención con el procedimiento 2.

Lo anterior se debe a que en el procedimiento 1 la prima legal no se suma con los demás ingresos del mes quedando libre de retención. En cambio, a los que se les aplique el procedimiento 2, si el porcentaje fijo de retención que les han aplicado durante el semestre es superior a 0%, se entendería que el 75% de su prima legal terminaría sufriendo retención en la fuente.

Además, según lo que dicen los mismos artículos 385 y 386 del ET citados, es el empleador (y no el trabajador) el que decide qué procedimiento de retención se aplicará a cada uno de sus trabajadores, pues incluso es posible que a algunos de sus trabajadores les aplique el procedimiento 1 mientras que a los demás les aplique el procedimiento 2; pero el procedimiento que se le aplique a un determinado trabajador debe ser, de acuerdo con el Concepto DIAN 2340 enero 20 de 1993, el mismo durante todo el año fiscal.

## Sanción moratoria por cálculo incorrecto en prima de servicios

Brevemente se resuelve el siguiente interrogante: *Se liquidó la prima legal a un empleado por menos valor al correspondiente; al momento de pagar el valor reajustado, ¿se debe calcular sanción moratoria?, ¿hay lugar a intereses de mora?*

El Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 306 y siguientes, hace alusión a la prima de servicios, señalando que esta se paga básicamente en tres oportunidades:

Si estamos en vigencia del contrato, la primera fecha para el primer semestre es a más tardar el 30 de junio; y si se labora el segundo semestre, la fecha a más tardar es el 20 de diciembre; y la tercera oportunidad en la que se pagan las primas es cuando el contrato termina, momento en el que se debe pagar lo que se está debiendo por prima de servicios.

Bajo la suposición de que el contrato esté vigente y que transcurrido el primer semestre, es decir, el 30 de junio, se le pague lo que corresponde al tiempo laborado durante el primer semestre del año, pero se le pague incorrectamente debido a que no se ejecutó el cálculo correcto o se omitieron algunos factores salariales, y que pasados

uno o dos meses el empleador percibe el error y se dispone a ejecutar el ajuste del pago que realizó de manera equivocada, en ese momento el empleador debe consignar el monto correspondiente.

El ajuste señalado no da lugar al reconocimiento de intereses de mora, debido a que la ley expresa que no se pagan intereses moratorios cuando se paga por debajo la prima de servicios y el contrato sigue vigente; simplemente el empleador paga correctamente la parte restante. No debe consignar intereses moratorios ni sanción moratoria dado que el contrato continúa.

Ocurre la situación contraria en caso de que el contrato haya terminado; si en ese momento no se paga lo que se adeudaba por primas o en la liquidación final se hace un cálculo erróneo de la prima, el trabajador tiene la posibilidad de pugar la sanción moratoria en concordancia con el artículo 65 del CST, el cual menciona que, si a la terminación del contrato se están adeudando prestaciones sociales, el trabajador está en la facultad de solicitar la sanción moratoria.

Es importante señalar que la generación de un mayor valor por dicha equivocación es directamente dependiente de la continuidad de la relación contractual, es decir, en aquellos casos en que el contrato se encuentre vigente no habrá lugar a sanción, a diferencia de los casos en que se finalice el contrato. Es importante tener en cuenta que los cálculos

imprecisos en prestaciones sociales son causa de despido indirecto, cuando el empleador incumple con los montos y las fechas de pago pactadas en la ley o en el contrato, y que estos otorgan la posibilidad al trabajador para que presente la carta de renuncia, dando lugar a la indemnización por despido injustificado, toda vez que se tienen los medios probatorios para señalar que se presentó un despido indirecto ocasionado por la incorrecta liquidación de las prestaciones sociales.

## ¿Trabajador que realiza préstamos puede comprometer la prima de servicios?

En la Ley 1527 de 2012 solo se puede comprometer el salario del trabajador, nunca las cesantías: ni las que se le van a consignar, ni las que va a cobrar como pago parcial, tampoco las que se le van a pagar en una liquidación final.

La prima de servicios, a diferencia de las cesantías que tienen una destinación definida por la ley como es vivienda, estudio y desempleo, no deberá tener una destinación. Esto significa que el trabajador, en cualquier fecha del semestre, puede pedir un pago parcial o un adelanto y es voluntad de la empresa si hace un adelanto o un préstamo. Todo esto se hace directamente con el empleador.

Sobre la Ley 1527 de 2012, vale la pena hacer una aclaración sobre al tema de prima de servicios. Aquí se hace mención a que el trabajador podía garantizar una libranza mediante su pago con las prestaciones sociales, pero el proyecto de ley, al pasar a manos del presidente Santos, fue objetado por considerarlo contrario a la Constitución Nacional. Esto se debe a que la expresión “prestaciones sociales” incluía cesantías, lo que hacía que los trabajadores comprometieran en una libranza las cesantías.

En la Ley de libranza entonces solo puede comprometer su salario, ¿podría comprometer su prima en la liquidación final? Sí, no habría problema, pero nunca puede comprometer las cesantías.



## ACTUALÍCESE Responde

### Cálculo de la prima de servicios cuando el trabajador no laboró los 180 días del semestre

**R/** Para determinar el valor de la prima cuando el trabajador no laboró los 180 días del semestre se toma:

El salario base x número de días laborados/360.

María López laboró 80 días del año 2017, devengando un salario mínimo.

|                           |                |
|---------------------------|----------------|
| Salario mínimo año 2017   | 737.717        |
| Auxilio de transporte     | 83.140         |
| <b>Base para liquidar</b> | <b>820.857</b> |

#### Valor Prima

$$\frac{820.857 \times 80}{360} = 182.412$$

Video: <http://actualice.se/8u95>

### Posibilidad de realizar un solo pago en diciembre por concepto de prima de servicios

**R/** En virtud del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, no es posible realizar un solo pago por concepto de prima de servicios debido a que la ley establece que estos pagos deben realizarse en dos cuotas: una a más tardar el último día del mes de junio y la otra con fecha límite del 20 de diciembre.

De no pagarse estas primas según como dispone la ley, el empleador entraría en mora.

Video: <http://actualice.se/95z2>

### Prima a liquidar para persona que tuvo licencia no remunerada por 90 días

**R/** Es necesario reiterar que las licencias no remuneradas no hacen parte de los días de liquidación de un trabajador con respecto a las prestaciones sociales y que son no remuneradas porque el trabajador solicitó un permiso para ausentarse de sus labores profesionales y junto con su empleador decidieron que esos días no se pagarían. En este

caso la prima no se liquidaría con base en 180 días de trabajo que corresponden al semestre, sino con 90 días, correspondientes al tiempo que laboró.

Tenga en cuenta que para calcular este pago debe aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Valor del salario} \times 90 \text{ días}}{360}$$

Video: <http://actualice.se/91I7>

### Contrato de trabajo con cláusula en la que se establece que no se pagarán primas

**R/** En ningún contrato de trabajo se puede estipular que no se pagarán primas o cualquier otra prestación social, ya que el artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo establece que todas las prestaciones sociales son irrenunciables, que habrá renuncia solo ante ciertas acreencias laborales, pero las prestaciones sociales como la prima, cesantías e intereses a las cesantías no podrán excluirse del contrato de trabajo porque hacen parte de un derecho adquirido desde el momento en que el trabajador ingresa a la empresa y que, por lo tanto, debe pagarse al momento a la terminación del contrato, o en las fechas establecidas, si el contrato conserva su vigencia.

Video: <http://actualice.se/8uri>

### Pago de prima para empleado que ingresa a trabajar en febrero

**R/** Las prestaciones de todo trabajador se causan desde el primer día de trabajo: pago de salarios, vacaciones, cesantías, prima, seguridad social integral.

|                   |                                                                                                     |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Primas</b>     | Primer semestre: a más tardar el 30 de junio.<br>Segundo semestre: a más tardar el 20 de diciembre. |
| <b>Vacaciones</b> | Al año siguiente de empezar a trabajar.                                                             |
| <b>Cesantías</b>  | Desde que cumple con su primer año de trabajo.                                                      |

No es posible un efecto retroactivo frente al reconocimiento de prestaciones sociales porque el trabajador no prestó servicios antes de empezar a laborar.

Video: <http://actualice.se/8tc8>

### Pago de intereses moratorios si empresa no ha pagado la prima de junio

**R/** Si el trabajador no está recibiendo el pago de su prima, el empleador se encontraría en mora.

Frente al porcentaje, se debe tener en cuenta que el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo establece que los pagos a título de indemnización moratoria corresponden a un día de salario por cada día de retraso en el pago.

Adicionalmente, la mora en el contrato de trabajo dará tránsito a que el trabajador decida renunciar o lo considere como un despido indirecto. Lo que también le brinda la facultad de realizar una reclamación por vía judicial por el no pago de su prestación económica.

Video: <http://actualice.se/8t7k>

### Liquidación de prima de servicios si el trabajador estuvo incapacitado por la mitad del semestre

**R/** Frente al cumplimiento de las incapacidades no se puede afectar el pago de la prima y de las prestaciones sociales del trabajador. El tiempo que el trabajador estuvo incapacitado se tomará como si hubiera laborado. Lo anterior se debe a que las incapacidades no suspenden el contrato de trabajo, y que solo cuando exista tal suspensión se puede aludir el no pago de las prestaciones sociales, es decir, mientras exista un contrato de trabajo, se deben reconocer todas las prestaciones al trabajador.

Video: <http://actualice.se/8so3>

### ¿Es válido pedir que la prima de junio sea pagada junto con la de diciembre?

**R/** El empleador debe pagar todas las prestaciones sociales en los términos que la ley estipula y pese a que el trabajador solicite que la prima de junio se le pague junto con la de diciembre, esto no se debe realizar, ya que podría ser un acuerdo ineficaz y el empleador podría incurrir en mora.

Video: <http://actualice.se/8s5s>



# ACTUALÍCESE

[actualicese.com](http://actualicese.com)