



CONCEPTOS GUIAS 001-2025 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

CONCEPTO GUIA No. 001 - 2025

Asunto	Interpretación actual sobre la aplicación de la prima de Navidad en el sector público colombiano.
Palabras claves	Prima de Navidad, prestaciones sociales, proporcionalidad, salario base, empleados públicos, función pública, liquidación.
Destinatarios -Grupos de valor	Ciudadanía en general, servidores públicos, entidades, organismos y empresas de la administración pública.
Emitido por	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Fecha	9 de diciembre de 2025

I. OBJETO DEL CONCEPTO

Impartir lineamientos a las entidades sobre la aplicación, reconocimiento y liquidación de la Prima de Navidad para empleados públicos y trabajadores oficiales en el sector público colombiano, conforme al Decreto Ley 1045 de 1978¹, el decreto de incremento salarial anual, que para el caso del año 2025 es el Decreto 611², el Decreto 1919 de 2002³ y la jurisprudencia del Consejo de Estado.

II. ANTECEDENTES Y NECESIDAD

Este Departamento Administrativo ha recibido diferentes consultas respecto a la vigencia y alcance, de la prima de Navidad, que imprimen la necesidad de dar instrucciones y aclarar los criterios interpretativos que contribuyan a la uniformidad y seguridad jurídica en la administración del talento humano, frente a:

- La proporcionalidad del reconocimiento de la prima cuando no se ha laborado todo el año calendario.

- Los factores que integran el salario base para su liquidación.

La aplicación del decreto de incremento salarial anual, que para el caso del año 2025 es el Decreto 611.

Para efectos del reconocimiento y pago de la prima de navidad, este instrumento resulta importante, al ser un criterio orientador para que los servidores y las áreas de talento humano de las entidades públicas adelanten el trámite interno del pago de esta prestación social.

III. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1045 de 1978 (arts. 32 y 33), decreto de incremento salarial anual, que para este año es el Decreto 611 de 2025 (art. 17), Decreto 1919 de 2002 (art. 1), y jurisprudencia del Consejo de Estado y Corte Constitucional.

IV. ANÁLISIS JURÍDICO

La prima de Navidad cuya naturaleza jurídica es una prestación social reconocida a los empleados públicos y trabajadores oficiales, en suma equivalente a un mes del salario del cargo desempeñado al 30 de noviembre y se paga en la primera quincena de diciembre. Si el servidor no laboró todo el año, se reconoce proporcionalmente al tiempo trabajado.

Los factores de liquidación, conforme al artículo 33 del Decreto Ley 1045 de 1978, incluyen: asignación básica, incrementos de remuneración, gastos de representación, prima técnica, auxilios de alimentación y transporte, prima de servicios, prima de vacaciones y bonificación por servicios prestados.

V. PROBLEMAS DE APLICACIÓN PRÁCTICA

- Vinculación posterior al 1 de enero: se paga proporcionalmente.
- Retiro antes de diciembre: se paga proporcionalmente en la liquidación final.
- Salario variable: se liquida con base en el promedio mensual.
- Nivel territorial: aplica el Decreto 611 de 2025 por extensión del Decreto 1919 de 2002.
- Encargo o comisión: se toma el salario del cargo desempeñado al 30 de noviembre.
- Entidad responsable de pago de la prima de navidad en caso de comisión en un empleo de libre nombramiento y remoción.

VI. PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué es la Prima de Navidad?

Es una prestación social que consiste en el pago que realiza la entidad al servidor, en la primera quincena de diciembre equivalente a un mes del salario y correspondiente a la asignación que perciba el empleado a treinta (30) de noviembre.

¿Quiénes tienen derecho a la Prima de Navidad?

Tienen derecho a percibir esta prima los empleados públicos y los trabajadores oficiales por servir durante todo el año civil o parte del mismo.

¿A quién se le paga la prima de navidad?

La prima de navidad es reconocida por la entidad en la cual se encuentra vinculado el servidor público. A ella tienen derecho los empleados y trabajadores oficiales conforme lo establece el artículo 32 y 33 del Decreto Ley 1045 de 1978 y el artículo 17 del Decreto 611 de 2025.

¿Los empleados del nivel territorial tienen derecho al pago proporcional de la prima de navidad?

Frente a la aplicación de esta disposición a las entidades del nivel territorial, corresponde recordar que el Decreto 1919 de 2002 hizo extensivo el régimen de prestaciones sociales de los empleados públicos del nivel nacional a los empleados del nivel territorial, entre las cuales se encuentra, la prima de navidad, por tanto, se deduce que si es procedente al pago de la prima de navidad en forma proporcional al tiempo laborado a favor de empleados públicos vinculados en las entidades públicas del nivel nacional y territorial conforme lo dispone el artículo 17 del decreto salarial anual respectivo, que para el año 2025 es el Decreto 611, el cual regula la materia para el caso de los empleados del nivel nacional, aplicable al caso de los del nivel territorial.

¿Cómo se paga la Prima de Navidad?

Para el reconocimiento y pago de la Prima de Navidad se tiene en cuenta: la asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo, los gastos de representación, la prima técnica (cuando sea factor salarial), los auxilios de alimentación y de transporte, la prima de servicios y la de vacaciones, la bonificación por servicios prestados, siempre que el empleado público los haya causado y recibido.

¿Para efectos del reconocimiento y pago de la prima de navidad se deben contemplar la prima técnica y la bonificación por servicios como factores de salario para su liquidación?

Para efectos de liquidación y pago de la prima de navidad se deben tener en cuenta los factores de liquidación de que trata el artículo 33 del Decreto Ley 1045 de 1978, esto es:

"ARTÍCULO 33. De los factores de salario para liquidar la prima de navidad. Para el reconocimiento y pago de la prima de navidad se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;

b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;

c) Los gastos de representación;

d) La prima técnica;

e) Los auxilios de alimentación y transporte;

f) La prima de servicios y la de vacaciones;

g) La bonificación por servicios prestados.

De acuerdo con lo previsto en la norma, la prima técnica factor de salario; es decir, la que se percibe por formación académica avanzada y experiencia altamente calificada y la bonificación por servicios deberán ser tenidos en cuenta al momento de liquidar y pagar la prima de navidad, para ello, la Administración deberá verificar que el empleado público efectivamente las haya causado y recibido.

¿Cómo se liquida la Prima de Navidad?

para efectos de su liquidación se deben tener presentes los factores de liquidación previstos en el artículo 33 del Decreto Ley 1045 de 1978.

¿Cuándo se paga la Prima de Navidad?

De acuerdo con el artículo 32 del Decreto Ley 1045 de 1978, la prima de navidad se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

¿Es procedente el pago proporcional de la prima de navidad, cuando no ha se ha prestado servicios durante el año completo?

La prima de navidad cuando no se ha servido durante todo el año civil se debe pagar en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado. Es decir, que para el mes de servicios que no se alcanzó a laborar el mes completo es viable el pago proporcional de los días laborados en el mes.

Por ende, si el servidor no laboró el año completo, el pago se realiza en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

La jurisprudencia del Consejo de Estado ha precisado que este reconocimiento no implica pérdida del derecho, sino un ajuste equitativo en función del tiempo de servicio, preservando el principio de proporcionalidad en las relaciones laborales públicas.

¿Debe reconocérsele la prima de navidad al empleado cuyo vínculo termina antes del 30 de noviembre?

De acuerdo con lo previsto en el inciso tercero del artículo 17 del Decreto 611 de 2025, se tiene que cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.

Por lo anterior y en tención puntual del interrogante, por expresa disposición normativa, el empleado que por cualquier circunstancia se retira del servicio antes del 30 de noviembre tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la prima de navidad.

¿Cómo procede el reconocimiento de la prima de navidad al funcionario que se encuentra en comisión para ejercer un empleo de Libre Nombramiento y Remoción?

La comisión para ejercer un empleo de libre nombramiento y remoción es una figura utilizada para permitir al empleado con derechos de carrera administrativa ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción, sin que sus derechos inherentes a la carrera se vean afectados, de modo que, aunque su relación laboral en el empleo de carrera queda en efecto suspensivo, el mismo se encuentra en una situación administrativa permitida por la Ley y no retirado del servicio.

Por tal razón, resulta viable acumular el tiempo laborado en la entidad en la cual ejerce el empleo de carrera con el tiempo laborado en la entidad donde ejerce el cargo de libre nombramiento y remoción en comisión, para efectos del reconocimiento de la prima de navidad a diciembre del respectivo año, la cual debe reconocer y pagar la entidad en la que ejerce el empleo de libre nombramiento y remoción.

¿Se debe promediar el salario del empleado para efectos del pago de la prima de navidad, cuando ha variado el grado y salario, pero que al 30 de noviembre percibe el salario del empleo del cual es titular?

De acuerdo con lo previsto en el inciso tercero del artículo 17 del Decreto Ley 1045 de 1978, cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.

Es importante tener presente que no se presenta salario variable en el caso del empleado que con ocasión de la aplicación de las normas de carrera cambia de empleo (encargo) o por ascenso, o en el caso del cambio de empleo, asume un empleo diferente.

En esos casos se considera que la prima de navidad deberá ser liquidada con el salario que el empleado perciba a 30 de noviembre, sin que haya lugar a hacer un promedio mensual.

¿La prima de vacaciones se tiene en cuenta para liquidar la Prima de Navidad?

Para liquidar la prima de navidad se tiene en cuenta los factores salariales consagrados en el artículo 33 del Decreto Ley 1045 de 1978. Uno de los factores es la prima de vacaciones siempre y cuando se haya causado el derecho y reconocido y pagado las vacaciones.

¿Cuál es el período que se debe tener en cuenta para efectos del reconocimiento y pago de la prima de navidad?

De conformidad con los términos de la disposición citada, se modifica la forma de liquidar la prima de navidad, en el sentido que, en caso que el empleado no haya laborado todo el año civil, tendrá derecho a su reconocimiento en forma proporcional al tiempo laborado, en otras palabras, ya no se reconoce en virtud a la doceava del mes completo laborado, consagrada en el artículo 32 del Decreto Ley 1045 de 1978.

Es pertinente aclarar que, se entiende por año civil el comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre, de conformidad con lo señalado en el artículo 62 de la ley 4 de 1913, en los siguientes términos:

"ARTÍCULO 62. En los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil".

En consecuencia, para el reconocimiento y pago de la prima de navidad deberá tenerse en cuenta que el empleado haya laborado durante todo el año civil, entendido como el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, sin embargo, si el empleado no laboró durante este período completo, la entidad deberá reconocerle y pagarle la prima de navidad en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado, es decir desde la fecha de su ingreso hasta la fecha de retiro, o hasta el 31 de diciembre del respectivo año, según el caso.

¿Es procedente la acumulación de tiempo de servicios, para el reconocimiento de la prima de navidad, al pasar de una entidad del nivel territorial a una del nivel nacional?

De acuerdo con el Decreto Ley 1045 de 1978, la Prima de navidad se reconocerá de forma proporcional cuando el empleado no haya servido durante todo el año (Artículo 17 del Decreto 611 de 2025), de modo que se excluye la figura de la "no solución de continuidad" razón por la cual tampoco resulta viable acumular tiempos de servicio entre una entidad del nivel territorial y una del nivel nacional.

VII. CONCLUSIÓN Y CRITERIO JURISPRUDENCIAL

La prima de Navidad es una prestación social obligatoria, no salarial, reconocida a los empleados públicos y trabajadores oficiales.

Su reconocimiento y liquidación se rigen por el Decreto Ley 1045 de 1978 y el decreto de incremento salarial anual, que para el año 2025 es el Decreto 611 5, aplicables a todos los niveles (Decreto 1919 de 2002).(sic)

El valor corresponde a un mes del salario base del cargo desempeñado al 30 de noviembre, incluyendo los factores del artículo 33 del Decreto Ley 1045 de 1978.

Cuando el servidor no haya laborado todo el año, la prima se reconoce de forma proporcional al tiempo efectivamente servido (art. 17, Decreto 611 de 2025).

El cálculo debe efectuarse sobre los factores devengados al 30 de noviembre, según las reglas y límites fijados por el Consejo de Estado.

La entidad debe dejar constancia del período laborado y de los factores incluidos, para garantizar transparencia y trazabilidad en la liquidación.

Debe pagarse en la primera quincena de diciembre.

VIII. RECOMENDACIONES OPERATIVAS

- Actualizar manuales internos de nómina y prestaciones.
- Incorporar la interpretación en guías y sistemas internos.
- Tener presente pronunciamientos jurisprudenciales y de esta entidad.

IX. FUENTES NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

- Decreto Ley 1045 de 1978, arts. 32 y 33.
- Decreto 611 de 2025, art. 17, o la norma vigente según el caso
- Decreto 1919 de 2002.
- Consejo de Estado, Sección Segunda, Rad. 05001-23-33-000-2011-00205-01 (2017).
- Corte Constitucional, Sentencias C-180/99, C-767/14.

JUAN MANUEL REYES ÁLVAREZ

Director Jurídico

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

“Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.”

“Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”.

"Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial."

Fecha y hora de creación: 2026-06-24 12:38:30