



**Función Pública**

## Concepto 020891 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20266000020891

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000020891

Fecha: 20/01/2026 11:15:44 a.m.

Bogotá D.C.

REF: TEMA: PRESTACIONES SOCIALES. SUBTEMA: Prima de Navidad. Para liquidar la prima de navidad se tiene en cuenta lo percibido por concepto de horas extras y recargos dominicales y festivos (Salario Variable). RAD. 20252060778182 del 4 de diciembre de 2025.

Por medio del presente, en atención a la consulta en la cual señala: *"(...) Por mi contrato tengo una asignación mensual variable, como lo es también mi salario. La duda surge en el contexto del como sería el pago de la prima de navidad, si las horas extras, los recargos y las disponibilidades efectivas hacen parte o no de la liquidación de la prima de navidad a tener en cuenta."*, me permito manifestarle lo siguiente:

Al respecto es necesario indicarle primero, que de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016<sup>[1]</sup>, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación, razón por la cual no es de su competencia pronunciarse sobre los procedimientos internos de una entidad pública.

Por tanto, la resolución de los casos particulares, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

De esta manera; no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares, declarar ni negar derechos; intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones.

No obstante lo anterior, me permito dar respuesta de manera general, en los siguientes términos:

En cuanto al reconocimiento y pago de la prima de navidad y los factores para su liquidación, el Decreto 1045 de 1978<sup>[2]</sup>, dispone:

*“Artículo 32. De la prima de Navidad. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad.*

*Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.*

*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, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.»*

*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:*

*La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo; Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del decreto-ley 1042 de 1978; Los gastos de representación; La prima técnica; Los auxilios de alimentación y de transporte; La prima de servicios y la de vacaciones; La bonificación por servicios prestados.”*

Así mismo, el Decreto 611 de 2025<sup>[3]</sup>, establece lo siguiente:

*“Artículo 17. Prima de navidad. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad.*

*Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado al treinta de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.*

*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.” (Subrayado Nuestro).*

De conformidad con la anterior disposición, la prima de navidad es equivalente a un mes de salario que corresponda al cargo desempeñado a 30 de noviembre de cada año, y para su reconocimiento, se tendrán los factores de salario señalados en el artículo 33 del Decreto 1045 de 1978, además se señala que se liquidará con base en el último salario devengado o en el último promedio mensual si fuera salario variable.

En caso de salario variable, para la liquidación de la prima de navidad, se tomará como base, el promedio de lo devengado en el año respectivo o en el tiempo servicio, si éste fuera menor de un año.

Frente a la definición de salario variable la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia de Casación de fecha 5 de octubre de 1987, manifestó:

*“según se pacte por unidad de tiempo, días, semanas, meses (salario fijo) o se determine de acuerdo al resultado de la actividad desplegada por el trabajador, evento en el cual admite varias modalidades de retribución: por tarea, por unidad de obra, a destajo, por comisión, y otras similares (salario variable) (Cas. Oct. 5 de 1987). De acuerdo con lo señalado, se considera que el salario variable sería aquel que sufre variaciones en razón a la realización de trabajo suplementario o de horas extras, por ejemplo.” (Subrayado nuestro).*

Igualmente, mediante concepto No. 86641 de fecha 29 de marzo de 2011 emitido por el Ministerio de Protección Social, refirió:

*“Para determinar el salario base de liquidación, debe precisarse que el salario ordinario puede ser fijo o variable, entendiéndose por salario fijo el pactado por unidad de tiempo, días, semanas, meses; en contraposición con el salario variable consistente en el salario que se determina de acuerdo con el resultado de la actividad desplegada por el trabajador realizada a destajo, por tarea, por unidad de obra o por comisión.”*  
(Subrayado nuestro).

De conformidad con la sentencia en cita, se habla de salario variable cuando el empleado, además de recibir el salario propiamente dicho, recibe también otras remuneraciones y beneficios en razón de su trabajo o con ocasión del mismo, tal como sucede con el reconocimiento de horas extra y recargos dominicales y festivos.

Anotado lo anterior, es pertinente indicar que por un lado, las horas extras o el recargo dominical y festivo, no están contemplados como factores de salario para liquidar la prima de navidad y por tal motivo, es improcedente tenerlos como tal al momento de realizar la liquidación; no obstante, en caso de un salario variable, la liquidación de la prima de navidad deberá hacerse con base en el promedio del último salario devengado, teniendo en cuenta que el salario pudo tener variaciones con ocasión al pago de recargos dominicales y festivos; pero no es porque éstos últimos se tomen como factores de salario al liquidar la prima de navidad.

Por otra parte, frente a la aplicación de esta disposición a las entidades del nivel territorial, corresponde recordar que el Decreto 1919 de 2002<sup>[4]</sup>, 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 611 de 2025 que regula la materia para el caso de los empleados del nivel nacional, aplicable al caso de los del nivel territorial.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

JUAN MANUEL REYES ÁLVAREZ

Director Jurídico

Datos de quien Proyectó

Claudia Viviana Molina Barón

Datos de Vo.Bo.

Óscar Eduardo Merchán Álvarez - Dirección Jurídica

NOTAS DE PIE DE PAGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública. 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: 2026-05-21 16:47:18*