

FUNCIÓN PÚBLICA
FEBRERO 2018

GUÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Prima Técnica de empleados públicos

VERSIÓN 4



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública



Guía de Administración Pública

Prima Técnica de empleados públicos

Redacción y Edición

Dirección Jurídica

Coordinación Editorial

Dirección de Gestión del Conocimiento

Diseño y Diagramación

Oficina Asesora de Comunicaciones

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 No 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 739 5656 / 86 - Fax: 739 5657

Web: www.funcionpublica.gov.co

e mail: eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.

Guía de Administración Pública

Prima Técnica de empleados públicos

Liliana Caballero Durán
Directora

Fernando A. Medina Gutiérrez
Subdirector

Ángela María González
Secretaria General

Claudia Hernández León
Directora Jurídica

Juliana Torres Quijano
Directora de Gestión del Conocimiento (E)

Elaborado por
Mónica L. Herrera Medina
Francisco Javier Gómez Burgos

Coordinación Editorial
Dirección de Gestión del Conocimiento

Diseño y Diagramación
Nohora Susana Bonilla Guzmán

Tabla de Contenido

Presentación	6
Objetivo	7
Capítulo I Generalidades de la Prima Técnica	8
1. ¿Qué es la prima técnica?	9
2. ¿Cuál es el marco legal de la prima técnica de los empleados públicos?	10
3. ¿Cuáles son las clases de prima técnica?	13
3.1 Prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada	14
3.2 Prima técnica por evaluación del desempeño	20
3.3 Prima técnica automática	21
4. ¿Cuáles son los aspectos generales aplicables para el reconocimiento de la prima técnica?.....	24
5. ¿Cuáles son las causales de pérdida de la prima técnica?	26
6. ¿Se requiere disponibilidad presupuestal?	27
7. ¿Cuáles son los empleos que tienen derecho a percibir prima técnica?	28
8. ¿Cuáles son las excepciones al otorgamiento de la prima técnica?.....	30
9. ¿Cuál es el procedimiento para el otorgamiento de la prima técnica?.....	31
Capítulo II Jurisprudencia de la prima técnica	33
Capítulo III Conceptos sobre prima técnica	43

Presentación

Para el Departamento Administrativo de la Función Pública es muy grato entregar a las entidades estatales, los servidores públicos y la ciudadanía la Guía sobre la prima técnica de los empleados públicos debidamente actualizada.

Día a día se emiten nuevas regulaciones sobre los temas de competencia de este Departamento, que obligan a hacer ejercicios de actualización de los instrumentos técnicos producidos para orientar adecuadamente a las entidades públicas, a los servidores y a la ciudadanía, en la forma de implementar las políticas públicas.

Por ello, el Departamento requiere contar con instrumentos técnicos actualizados con las nuevas normas que se expiden, la jurisprudencia de las Altas Cortes y los conceptos que se emiten desde la Dirección Jurídica en temas de nuestra competencia. Para el caso de la prima técnica, que hace parte de la política salarial, se evidencia la necesidad de actualizar la cartilla No. 9 sobre prima técnica, teniendo en cuenta que actualmente existen siete (7) decretos que regulan el tema (Decreto 1016 de 1991, 1624 de 1991, 1661 de 1991, 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006 y 1164 de 2012), y que las Altas Cortes han emitido abundante jurisprudencia sobre el tema en los últimos años. Adicionalmente, han surgido nuevas inquietudes sobre la interpretación y la aplicación de las normas existentes. Así las cosas, es necesario contar con un instrumento actualizado con la normativa vigente y de fácil consulta.

Este documento es una herramienta técnica que facilita la implementación de la política de Talento Humano que hace parte, a su vez, de la dimensión “Talento humano” del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG, con el fin de que las entidades públicas desarrollen sus procesos de gestión estratégica con calidad e integridad del servicio para generar valor público.

Esta Guía tiene tres (3) capítulos: el primero, incluye aspectos generales de la prima técnica tales como su definición, el marco legal, clases, aspectos presupuestales, beneficiarios, procedimiento para obtenerla, causales de pérdida y excepciones para su otorgamiento; el segundo, expone las principales sentencias de las Altas Cortes sobre la prima técnica; y el tercero reúne los conceptos jurídicos expedidos por la Dirección Jurídica del Departamento más relevantes, que dan respuesta a las preguntas frecuentes en esta materia.

Adicionalmente, este documento pretende difundir los lineamientos y orientaciones emitidas para la debida interpretación y aplicación de las normas en materia salarial, de manera que sea interiorizada por parte de las entidades y que contribuya al mejoramiento del quehacer de lo público.

Objetivo

Actualizar la Guía sobre la prima técnica de los empleados públicos con las normas que se han expedido por el Gobierno Nacional en los últimos cinco (5) años, la jurisprudencia de las Altas Cortes y la doctrina que se ha emitido sobre este elemento.

Capítulo I
Generalidades de
la Prima Técnica

1. ¿Qué es la prima técnica?

Es un reconocimiento económico para atraer o mantener al servicio del Estado a servidores o empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados o la relación de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. Así mismo, es un reconocimiento al óptimo desempeño en el cargo.

2. ¿Cuál es el marco legal de la prima técnica de los empleados públicos?

Con la expedición de la Ley 60 de 1990 el Congreso de la República confirió facultades extraordinarias al Presidente para modificar el régimen de prima técnica en las distintas Ramas y Organismos del Sector Público, a fin de que se regulara su concesión, no sólo bajo el criterio de formación avanzada y experiencia calificada, sino que además se permitiera su pago ligado a la evaluación de desempeño, facultades que se extendieron a la definición del campo de aplicación de dicho reconocimiento, al procedimiento y a los requisitos para su asignación a los empleados del Sector Público del Orden Nacional.

En ejercicio de las facultades conferidas, el Presidente de la República expidió el Decreto Ley 1661 de 1991, por medio del cual se modificó el régimen de prima técnica existente y se definió el campo de aplicación de dicho beneficio económico, concretando como criterios para su asignación en primer lugar, el de formación avanzada y experiencia calificada y en segundo lugar, el óptimo desempeño en el cargo determinado por la evaluación de desempeño.

La prima técnica se reformuló entonces como un estímulo económico exclusivamente para los servidores públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional, a fin de garantizar su permanencia al servicio del Estado, como consecuencia de su alto perfil para el ejercicio de cargos que demanden especialidad o como reconocimiento al desempeño en el cargo.

Ahora, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 4° del Decreto Ley 1661 de 1991 y 10 del Decreto Reglamentario 2164 del mismo año, el beneficio de la prima técnica una vez reunidos los requisitos para su asignación, en cualquiera de sus dos modalidades pero de manera excluyente, en tanto media la prohibición de asignar más de una prima técnica, es netamente económico y consiste en el otorgamiento de un porcentaje de la asignación básica mensual al empleado.

En aras del reconocimiento de dicho beneficio en cada Entidad de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, el Gobierno ordenó a cada una de éstas en el artículo 9° del Decreto 1661 de 1991 y su reglamentario (artículo 7°) la expedición, dentro de los límites consagrados en dicha normativa general, de regulaciones internas (resoluciones o acuerdos de juntas, consejos directivos o consejos superiores) dirigidas a adoptar las medidas pertinentes para aplicar el régimen de prima técnica para sus empleados de acuerdo con las necesidades específicas de cada Entidad u Organismo y la política de personal que adopten.

Asimismo, en los artículos 5° y 6° del Decreto 2164 de 1991 se estableció como competente para asignar dicho beneficio al Jefe de cada Organismo, quien luego de la solicitud y verificación de los requisitos exigidos según el criterio respectivo, debe proferir la Resolución de asignación debidamente motivada, previa expedición del respectivo certificado de disponibilidad presupuestal.

El Consejo de Estado, sala de los Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, Consejero Ponente: William Hernández Gómez, Rad. 0993-2011 de fecha 6 de julio de 2017 denegó la nulidad parcial de los artículos 1 del Decreto 1336 de 2003 y 1 del Decreto 2177 de 2006.

La Prima Técnica se encuentra reglamentada en las siguientes normas:

- **Decreto 1016 de abril 17 de 1991**, por el cual se establece la Prima Técnica para los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, los Consejeros de Estado y los Magistrados del Tribunal Disciplinario (Prima Técnica Automática).
- **Decreto 1624 de junio 26 de 1991**, por el cual se adiciona el Decreto 1016 de 1991 y se dictan otras disposiciones (Prima Técnica Automática).
- **Decreto Ley 1661 de junio 27 de 1991**, por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones. Expedido en uso de las facultades extraordinarias conferidas por la ley 60 de 1990.
- **Decreto 2164 de septiembre 17 de 1991**, por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Ley 1661 de 1991.
- **Decreto 2573 de noviembre 15 de 1991**, por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 6° del Decreto Ley 1661 de junio 27 de 1991. (Inciso 1 y 2 del artículo 1° fueron Declarados Nulos por el Consejo de Estado mediante Sentencia del 19 de Febrero de 1998)
- **Decreto 1335 de julio 22 de 1999**, (Modificado por el Decreto 2177 de 2006) por el cual se modifican los artículos 3° y 4° del Decreto 2164 de 1991
- **Decreto 1336 de mayo 27 de 2003**, por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado.
- **Decreto 2177 de junio 29 de 2006**, por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de Prima Técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
- **Decreto 1164 de junio 1° de 2012**, por el cual se reglamenta el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño.

3. ¿Cuáles son las clases de prima técnica?

Las clases de prima técnica son:

- 1 Por Formación Avanzada y Experiencia Altamente Calificada
- 2 Por Evaluación de Desempeño
- 3 Automática

3.1 Prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada

La prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada se otorga a los empleados que desempeñen en propiedad, cargos¹ del Nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y los de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los despachos de los siguientes servidores: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Subdirector de Departamento Administrativo², Superintendente y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes Órganos y Ramas del Poder Público y que acrediten un título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, que se evaluarán según el sistema que adopte cada entidad.

Su regulación se encuentra en el Decreto ley 1661 de 1991 y los Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003 y 2177 de 2006.

Es claro que los requisitos que exige la norma para acceder a la prima técnica son adicionales a los que el empleado acredita para desempeñar el cargo.

Se entenderá como título universitario de especialización, todo aquél que se haya obtenido como resultado de estudios de postgrado no inferiores a un (1) año académico de duración en universidades nacionales o extranjeras, debidamente reconocidas u homologadas de acuerdo con las normas que regulan la materia.

El título de estudios de formación avanzada no podrá compensarse por experiencia, y deberá estar relacionado con las funciones del cargo.

La experiencia "altamente calificada", en criterio de la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, es aquella adquirida por un empleado en el ejercicio profesional, en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo, que lo han capacitado para realizar un trabajo complejo excelente. Dicha experiencia será calificada por el jefe del organismo o su delegado con base en la documentación que el empleado acredite. En ese sentido, será el jefe del organismo quien defina los parámetros y mecanismos a través de los cuales evaluará la experiencia como altamente calificada.

¹ Artículo 1º del Decreto 1336 de 2003.

² El Decreto 2177 de 2006, adicionó el cargo de Subdirector de Departamento Administrativo y los empleos adscritos.

Frente a la definición de la experiencia altamente calificada, el Consejo de Estado en concepto proferido el 2 de febrero de 2012, con Número Interno de Radicación: 2081, Consejero Ponente: William Zambrano Cetina, señaló:

“Como puede observarse, la experiencia exigida para acceder a la prima técnica está cualificada en cuanto debe ser por al menos cinco (5) años y “altamente calificada”, lo que de plano significa, siguiendo el sentido natural y obvio de las palabras (artículo 28 Código Civil), que no es simplemente la experiencia ordinaria obtenida en el ejercicio cotidiano de la profesión, sino que exige un nivel especializado y superior en una determinada área del respectivo quehacer, la cual es relevante para el cargo a desempeñar.

Ese sentido natural y obvio concuerda con la definición literal de las palabras que componen la expresión analizada: altamente significa según el diccionario de la Real Academia de la Lengua “perfecta o excelentemente, en extremo, en gran manera”, y, según la misma fuente, calificada o cualificada refiriéndose a una persona o trabajador significa “que está especialmente preparado para una tarea determinada.”

Es así que el artículo en cita dispone expresamente que para efectos del otorgamiento de la prima técnica por este criterio de asignación “se requiere que el funcionario acredite requisitos **que excedan los establecidos para el cargo que desempeñe**”.

7. Lo anterior tiene especial relación con la finalidad de la prima técnica de atraer y mantener al servicio del estado a personal altamente especializado y calificado, mediante un incentivo económico que compense diferencias salariales con el sector privado. En ese sentido el artículo 1 del Decreto 1661 de 1991 señala:

“Artículo 1º. Definición y campo de aplicación. La Prima Técnica es un reconocimiento económico **para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados** que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden **la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados** o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. Asimismo será un reconocimiento al desempeño en el cargo, en los términos que se establecen en este Decreto.”(2) (...)

9. Por tanto, si bien las normas que regulan la prima técnica no definen la expresión "altamente calificada", si existen elementos suficientes en ellas para interpretar que no es equivalente a la simple experiencia profesional (que es la propia del cargo a desempeñar), sino que ha de referirse a aquélla que capacita al funcionario para la ejecución de tareas o la aplicación de conocimientos particularmente especializados que exigen altos niveles de capacitación y práctica en el área de que se trate.

10. En ese orden de ideas, el acto administrativo que reconoce la prima técnica debe ser motivado, dejando explícitas las razones que llevan a la entidad a considerar que el respectivo funcionario acredita título de estudios de formación avanzada y 5 años de experiencia altamente calificada.

Para ello, como indica el artículo 1 del decreto 2277 de 2006 antes citado, cada entidad deberá establecer el sistema de evaluación correspondiente que permita determinar en cada caso particular si el funcionario, además de la experiencia profesional o profesional relacionada exigida para el cargo, reúne los requisitos adicionales necesarios para reconocerle una prima técnica. (...)

11. Ahora bien, en relación con la segunda pregunta de la consulta, sobre si experiencia altamente calificada es la que se obtiene en el cargo para el cual se solicita la prima técnica, habría que señalar que efectivamente esta podría ser una de las formas para obtener dicha experiencia, pues bien puede suceder que a lo largo del tiempo el funcionario interesado acumule experiencia altamente calificada en el ejercicio de su función, evento en el cual se activaría la finalidad de la prima técnica de otorgar un incentivo económico para retenerlo al servicio de la Administración. En todo caso, no servirá la simple antigüedad en el cargo, pues como indica la norma, se requerirá siempre que se trate de una experiencia "altamente calificada" y de "requisitos que excedan los establecidos para el cargo que se desempeñe".

Se debe aclarar también, que esa sería apenas una posibilidad (no la única) pues la norma no excluye que la experiencia altamente calificada pueda haberse obtenido en otros empleos públicos o privados distintos a aquél en que se reconoce la prima técnica. Lo importante, como se ha visto, es que se acredite una denotada calificación para el ejercicio del cargo con base en títulos de formación avanzada y 5 años de experiencia altamente calificada y que tales méritos excedan los mínimos exigidos para el desempeño del cargo. (...)

III. La Sala Responde

"1. ¿Las expresiones "altamente calificada" y "experiencia profesional" tienen igual o diferente significado?"

La expresión "altamente calificada" como criterio para acceder a la prima técnica no es equivalente a la "experiencia profesional". La primera alude a condiciones profesionales de excelencia que por razones de estudios, conocimientos, talentos, destrezas y habilidades, exceden los requisitos establecidos para ocupar un empleo. La experiencia profesional, en cambio, es una de las condiciones que junto con el requisito de estudio, forma parte del perfil de competencias que ordinariamente se requieren para ocupar el empleo.

"2. ¿La experiencia altamente calificada corresponde a la adquirida en el desarrollo de las funciones del cargo sobre el cual se está solicitando la prima técnica, por título de estudios de formación avanzada y cinco años de experiencia altamente calificada?"

La experiencia altamente calificada como criterio para acceder a la prima técnica puede haberse conseguido o completado en el ejercicio del cargo sobre el cual se está solicitando su reconocimiento o también en otros empleos públicos o privados. En todo caso debe tener la calidad de "calificada" a que se ha hecho referencia en la respuesta anterior."

Tal como lo señala el Consejo de Estado, la experiencia "altamente calificada" no es equivalente a la simple experiencia profesional, sino que se refiere a aquella que capacita al servidor para la ejecución de tareas o la aplicación de conocimientos particularmente especializados que exigen altos niveles de capacitación y práctica en el área de que se trate.

Cuantía de la Prima Técnica por Formación Avanzada y Experiencia Altamente Calificada.

La prima técnica se otorga como un porcentaje de la asignación básica mensual del empleo del cual es titular el beneficiario, porcentaje que corresponde al cincuenta por ciento (50%) del valor de la asignación básica mensual.

El valor de la prima técnica se reajusta en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que se decreten por el Gobierno Nacional.

Este valor podrá ser revisado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. También podrá ser revisado cuando el empleado cambie de empleo.

En ambos casos la revisión podrá efectuarse de oficio o a solicitud del interesado. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo de revisión³.

En los decretos de aumento salarial que expide anualmente el Gobierno Nacional se ha establecido que el valor máximo de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada podrá ser incrementado hasta en un veinte por ciento (20%) de la asignación básica mensual de quien la percibe, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos:

³ Artículo 10° del Decreto 2164 de 1991

a.	3%	Un tres por ciento por el título de especialización en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
b.	9%	Un nueve por ciento (9%) por el título de maestría en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
c.	15%	Un quince por ciento (15%) por el título de doctorado, en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
d.	3%	Un tres por ciento (3%) por publicaciones en revistas especializadas internacionales de reconocida circulación o libros, en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
e.	2%	Un dos por ciento (2%) por publicaciones en revistas nacionales de nivel internacional (ISSN), en áreas directamente relacionadas con sus funciones.

Los porcentajes anteriores son acumulables hasta el total del veinte por ciento (20%) por concepto de incremento de la prima técnica.

Para efectos de la aplicación de los literales a), b) y c), el título académico deberá ser distinto del exigido para el desempeño del empleo y adicional al ya acreditado para el reconocimiento de la prima técnica o de cualquier otro elemento.

La prima técnica por formación avanzada y experiencia constituye factor salarial para liquidar aquellos beneficios salariales y prestacionales donde la Ley así lo contemple⁴.

Por ejemplo, para la liquidación de la bonificación por servicios prestados se tendrá en cuenta la asignación básica, los incrementos por antigüedad, los gastos de representación y la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada.

⁴ Artículo 7º del Decreto Ley 1661 de 1991

3.2 Prima técnica por evaluación del desempeño

Es la que se otorga a los empleados que desempeñen en propiedad, los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los Despachos de los siguientes empleados: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Subdirector de Departamento Administrativo, Superintendente, Director de Establecimiento Público, Director de Agencia Estatal y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público, y que obtuvieren un porcentaje correspondiente como mínimo al noventa por ciento (90%) del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad⁵.

Su regulación se encuentra en el Decreto ley 1661 de 1991 y los Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006 y 1164 de 2012.

Una vez otorgada la prima técnica, el servidor deberá ser evaluado anualmente. Será causal de pérdida de la misma obtener una calificación definitiva inferior al noventa por ciento (90%).

Para la asignación y conservación de la prima técnica por este criterio, cada entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establecerán los criterios de desempeño, las escalas y los periodos mínimos a evaluar.

La prima técnica podrá revisarse en cualquier tiempo, de oficio o a solicitud del interesado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo.

A los servidores que desempeñen cargos diferentes a los señalados en el Decreto 1164 de 2012, a quienes se les asignó la prima técnica por evaluación del desempeño con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto 1336 de 2003, continuarán percibiéndola hasta su retiro de la Entidad o hasta que se cumplan las condiciones para su pérdida.

⁵ Artículo 1 Decreto 1164 del 1 de junio de 2012

Cuantía de la Prima Técnica por Evaluación del Desempeño

La cuantía de la prima técnica por evaluación del desempeño no podrá ser superior al 50% de la asignación básica mensual que corresponda al cargo del empleado al que se asigna. Así mismo, su valor se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que decreta el Gobierno Nacional⁶.

Cuando el porcentaje de otorgamiento es menor del 50%, el valor de dicha Prima podrá ser revisado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. También podrá ser revisado cuando el empleado cambie de empleo. En ambos casos la revisión podrá efectuarse de oficio o a solicitud del interesado. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo de revisión⁷.

La prima técnica por evaluación del desempeño no constituye factor salarial para ningún efecto⁸.

3.3 Prima técnica automática

Es otorgada en atención a las calidades excepcionales que se exigen para el ejercicio de las funciones propias de los empleos de altos funcionarios. Se concede durante el tiempo en que permanezcan en el desempeño de sus cargos.

Su regulación se encuentra en el Decreto 1016 de 1991, Decreto 1624 de 1991 y Decretos anuales de incrementos salariales.

Esta prima técnica se estableció inicialmente en el Decreto 1016 de 1991, a favor de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, de los Consejeros de Estado y de los Magistrados del Tribunal Disciplinario, equivalente al 60% del sueldo básico y los gastos de representación asignados a dichos funcionarios.

Posteriormente, mediante el Decreto 1624 de 1991, se establece que su monto será el equivalente al 50% del sueldo y los gastos de representación asignados a dichos empleados.

⁶ Artículo 4° Decreto Ley 1661 de 1991

⁷ Artículo 10° del Decreto 2164 de 1991

⁸ Artículo 4° Decreto Ley 1661 de 1991

Tienen derecho a percibir esta prima:

- a)** Jefes de Departamento Administrativo, Viceministros, Subjefes de Departamento Administrativo, Consejeros del Presidente de la República, Secretarios de la Presidencia de la República, Secretario Privado del Presidente de la República, Subsecretario General de la Presidencia de la República, Secretarios Generales de Ministerios y Departamentos Administrativos, Superintendentes, Superintendentes Delegados, Gerentes, Directores o Presidentes de Establecimientos Públicos, Subgerentes, Vicepresidentes o Subdirectores de Establecimientos Públicos, Rectores de Universidad, Vicerrectores o Directores Administrativos de Universidad, Directores Generales de Ministerios y Departamentos Administrativos;
- b)** Director Nacional de Instrucción Criminal;
- c)** Procurador General de la Nación, Viceprocurador General de la Nación, Procurador Auxiliar, Fiscales del Consejo de Estado, Procuradores Delegados y Secretario General de la Procuraduría;
- d)** Contralor General de la República, Contralor Auxiliar, Asistente del Contralor y Secretario General de la Contraloría;
- e)** Registrador Nacional del Estado Civil y Secretario General de la Registraduría.

También tendrá derecho a percibir esta prima quien desempeñe el empleo de Subdirector de Departamento Administrativo, conforme se establece en el Decreto 2177 de 2006.

Conforme a los decretos salariales anuales, tendrán derecho a percibir prima técnica el Director General de Unidad Administrativa Especial, código 0015; los Superintendentes, código 0030; Viceministros y Subdirectores de Departamento Administrativo: Experto De Comisión Reguladora, código 0090; Negociador Internacional, código 0088; Director General de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA; Director General de la Unidad Administrativa Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera –URF; Subdirector código 0040 de la Unidad Administrativa Especial, Unidad Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera -URF-; los Rectores, Vicerrectores y Secretarios Generales de Instituciones de Educación Superior; los Gerentes o Directores Generales, los Subdirectores Generales y Secretarios Generales de las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible y de las Empresas Sociales del Estado y los Secretarios Generales de los Establecimientos Públicos, quienes la percibirán en los términos y condiciones a que se refiere el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo sustituyan o modifiquen.

Con respecto a los Ministros del Despacho y los Directores de Departamentos Administrativos, la prima de dirección sustituye la prima técnica automática de que trata el Decreto 1624 de 1991, no es factor de salario para ningún efecto legal y es compatible con la prima de servicios, la prima de vacaciones, la prima de navidad y la bonificación por servicios prestados.

Los Ministros del Despacho y Directores de Departamento Administrativo, así como los empleados públicos del nivel directivo que ocupen cargos en la Rama Ejecutiva del orden nacional que tengan asignada prima técnica automática en virtud a lo establecido en el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo sustituyan o modifiquen, podrán optar por la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, en los mismos términos y condiciones señalados en los Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006 y demás disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

4. ¿Cuáles son los aspectos generales aplicables para el reconocimiento de la prima técnica?

- No hay lugar al pago de la prima técnica durante las licencias no remuneradas. Decreto 1016 de 1991, art. 3°.
- En ningún caso podrá un empleado disfrutar de más de una prima técnica. Decreto Ley 1661 de 1991 .
- Es competente para asignar la prima técnica el jefe del organismo respectivo o el servidor delegado para tal efecto. Decreto Ley 1661 de 1991.
- La prima técnica sólo podrá otorgarse previa la expedición del respectivo certificado de disponibilidad presupuestal. Decreto Ley 1661 de 1991.
- La prima técnica asignada se pagará mensualmente, y es compatible con el derecho de percibir gastos de representación. Decreto Ley 1661 de 1991.
- La prima técnica en todo caso podrá ser revisada, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. Cuando se asigne con base en la evaluación del desempeño se perderá si cesan los motivos por los cuales se asignó. Decreto Ley 1661 de 1991.
- La ponderación de los factores que determine el porcentaje asignable al empleado por concepto de prima técnica, será establecida mediante resolución por el Jefe del organismo, o por acuerdo o resolución de las Juntas o de los Consejos Directivos o Superiores, en las entidades descentralizadas, según el caso. Decreto 2164 de 1991.

- Para el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño, los Jefes de los organismos, y en las entidades descentralizadas, las Juntas, o los Consejos Directivos o Superiores, establecerán el monto de la prima con base en los puntajes obtenidos en la calificación de servicios, salvo lo dispuesto en el parágrafo del artículo 5 del Decreto 2164 de 1991 para los empleados que ocupen cargos de los niveles directivo, asesor y ejecutivo, para quienes el desempeño se evaluará según el sistema que adopte cada entidad. Decreto 2164 de 1991.
- La prima técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el beneficiario, porcentaje que no podrá ser superior al cincuenta por ciento (50%) del valor de la misma. Decreto 2164 de 1991.
- El valor máximo de la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, que corresponde al 50% de la asignación básica mensual, podrá ser incrementado hasta en un veinte por ciento (20%) de la asignación básica mensual de quien la percibe, en los porcentajes señalados en los decretos salariales anuales. El valor de la prima técnica podrá ser revisado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. También podrá ser revisado cuando el empleado cambie de empleo. En ambos casos, la revisión podrá efectuarse a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo de revisión.
 - El valor de la prima técnica se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que se decreten. Decreto 2164 de 1991.
 - La única prima técnica que es propia de un cargo, es la automática, en tanto que la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada y por evaluación de desempeño se otorgan al empleado que tenga derecho a ella, según los criterios anteriormente señalados.
 - La prima técnica por formación avanzada y experiencia constituye factor salarial para liquidar aquellos beneficios salariales y prestacionales donde la Ley así lo contemple. La prima técnica por evaluación del desempeño no constituye factor salarial para ningún efecto.

5. ¿Cuáles son las causales de pérdida de la prima técnica?

El disfrute de la prima técnica se perderá:

- a) Por retiro del empleado de la Entidad a la cual presta sus servicios;
- b) Por la imposición de sanción disciplinaria de suspensión en el ejercicio de las funciones, caso en el cual el empleado sólo podrá volver a solicitarla transcurridos dos (2) años, contados a partir de la fecha de ejecutoria de la providencia mediante la cual se impuso la sanción, siempre y cuando el empleo continúe siendo susceptible de asignación de prima técnica;
- c) Cuando haya sido otorgada por evaluación del desempeño, se perderá además cuando el empleado obtenga una calificación de servicios inferior al noventa por ciento (90%), como mínimo del total de puntos de cada una de las calificaciones de servicios realizadas en el año inmediatamente anterior a la solicitud de otorgamiento, o porque hubieren cesado los motivos por los cuales se asignó.

La pérdida del disfrute de la prima técnica operará en forma automática, una vez se encuentre en firme el acto de retiro del servicio, el de imposición de la sanción, o la respectiva calificación.

La pérdida de la prima técnica por cesación de los motivos que originaron su otorgamiento será declarada por el Jefe del organismo, mediante resolución motivada, contra la cual no procederá recurso alguno.

6. ¿Se requiere disponibilidad presupuestal?

Para reconocer, liquidar y pagar la prima técnica, cada Organismo o Entidad deberá contar previamente con la disponibilidad presupuestal acreditada por el Jefe de Presupuesto o quien haga sus veces, en la respectiva Entidad.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C-018 de 1996, al estudiar la constitucionalidad del párrafo único del artículo 6° del Decreto Ley 1661 de 1991, declaró exequible tal disposición, precisando lo siguiente:

“De esa forma, el certificado de que trata el párrafo acusado, tiene como fundamento jurídico, asegurar la existencia de recursos para el reconocimiento de la prima técnica, con lo que se hacen efectivos los principios superiores de legalidad y de la disponibilidad presupuestal.

Por lo tanto, al exigirse el certificado de disponibilidad presupuestal, en el caso de la prima técnica, no resultan vulneradas las normas constitucionales, ya que si bien ésta se traduce en un reconocimiento económico con el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, debe sujetarse a las normas presupuestales tanto constitucionales como legales anteriormente citadas, sin que ello implique tampoco desmedro o desconocimiento del derecho de sus beneficiarios a percibirlo.

*Cabe advertir finalmente, que de conformidad con lo señalado en el literal c) del artículo 6o. del Decreto materia de examen constitucional, **cuando el candidato cumple con los requisitos respectivos, el Jefe del organismo está en la obligación de proferir en todo caso, la correspondiente resolución de asignación de prima técnica; desde luego que el pago solamente puede hacerse efectivo en los términos del párrafo demandado, previa la expedición del certificado de disponibilidad presupuestal, de acuerdo con lo expuesto en esta providencia.**” (Resalta la Sala)*

7. ¿Cuáles son los empleos que tienen derecho a percibir prima técnica?

A la prima técnica automática tendrán derecho los Jefes de Departamento Administrativo, Viceministros, Subjefes de Departamento Administrativo, Subdirector de Departamento Administrativo, Consejeros del Presidente de la República, Secretarios de la Presidencia de la República, Secretario Privado del Presidente de la República, Subsecretario General de la Presidencia de la República, Secretarios Generales de Ministerios y Departamentos Administrativos, Superintendentes, Superintendentes delegados, Gerentes, Directores o Presidentes de Establecimientos Públicos, Subgerentes, Vicepresidentes o Subdirectores de Establecimientos Públicos, Rectores de Universidad, Vicerrectores o Directores Administrativos de Universidad, Directores Generales de Ministerios y Departamentos Administrativos.

El Director General de Unidad Administrativa Especial, código 0015; los Superintendentes, código 0030; Viceministros y Subdirectores de Departamento Administrativo: Experto De Comisión Reguladora, código 0090; Negociador Internacional, código 0088; Director General de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA; Director General de la Unidad Administrativa Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera –URF; Subdirector código 0040 de la Unidad Administrativa Especial, Unidad Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera -URF; los Rectores, Vicerrectores y Secretarios Generales de Instituciones de Educación Superior; los Gerentes o Directores Generales, los Subdirectores Generales y Secretarios Generales de las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible y de las Empresas Sociales del Estado y los Secretarios Generales de los Establecimientos Públicos, percibirán Prima Técnica en los términos y condiciones a que se refiere el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo sustituyan o modifiquen.

La prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, así como la de evaluación de desempeño, solo podrá asignarse, a quienes estén nombrados con carácter permanente en los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y a los de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los despachos de los siguientes empleados: Ministro, Viceministro, Director y Subdirector de Departamento Administrativo, Superintendente y Director de Unidad Administrativa especial o sus equivalentes en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público.

Tendrá derecho a percibir prima técnica a quien desempeñe el cargo de Subdirector de Departamento Administrativo⁹.

El Secretario General del Senado de la República y de la Cámara de Representantes, los Subsecretarios Generales, los Directores Administrativos, los Secretarios Generales y Subsecretarios de las Comisiones Constitucionales y Legales Permanentes del Congreso de la República, Coordinadores de Unidad, Subsecretarios Auxiliares, Jefes de División, Jefes de Oficina, Jefes de Sección, Secretarios Privados, Subcoordinadores de Unidad, Subsecretarios de Comisión, Jefes de Unidad y Coordinadores de Comisión, tendrán derecho a la prima técnica de que tratan los Decretos 1661 y 2164 de 1991 y demás normas que los modifiquen o adicionen¹⁰.

Los Decretos 1661 y 2164 de 1991 hacen referencia a la prima técnica por los criterios de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada y evaluación del desempeño, y no a la prima técnica automática, cuya regulación se encuentra en los decretos 1016 de 1991 y 1624 de 1991. Es decir, los empleados del Congreso de la República a que hace referencia el artículo 6° del Decreto 1102 de 2015 tienen derecho a percibir a la prima técnica por los criterios de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada y evaluación del desempeño.

⁹ Decreto 2177 de 2006, artículo 1°

¹⁰ Decreto 1102 de 2015, artículo 6

8. ¿Cuáles son las excepciones al otorgamiento de la prima técnica?

Conforme lo contempla el Decreto 1336 de 2003 en su artículo 5° se exceptúan de percibir prima técnica:

- a)** A los empleados públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores que prestan sus servicios en el exterior.
- b)** Al personal docente de los distintos organismos de la Rama Ejecutiva.
- c)** A los empleados públicos de las entidades que tienen sistemas especiales de remuneración o de reconocimiento de primas, dentro de los cuales se recompensen pecuniariamente los factores aquí establecidos para asignar Prima Técnica.
- d)** Al personal de las Fuerzas Militares y a los empleados civiles del Ministerio de Defensa Nacional.
- e)** Al personal de la Policía Nacional y a los empleados civiles al servicio de la misma.
- f)** A los beneficiarios de la prima técnica de que tratan los decretos leyes 1016 y 1624 de 1991, sobre prima técnica automática. (Artículo 5° del Decreto 1336 de 2003).

9. ¿Cuál es el procedimiento para el otorgamiento de la prima técnica?

El jefe del organismo y, en las Entidades Descentralizadas, las Juntas o Consejos Directivos o Superiores, conforme con las necesidades específicas del servicio, con la política de personal que se adopte y con sujeción a la disponibilidad presupuestal, determinarán por medio de resolución motivada o por acuerdo, según el caso, los niveles, las escalas o los grupos ocupacionales, las dependencias y los empleos susceptibles de asignación de prima técnica, teniendo en cuenta los niveles de empleos que tienen derecho a percibirla¹¹ y los criterios con base en los cuales se otorga¹².

Igualmente, el jefe del organismo o la Junta o Consejo Directivo, según el caso, determinarán la cuantía de la prima técnica asignable al empleado, la cual corresponderá a un porcentaje de la asignación básica mensual del empleo del cual es titular¹³.

Para reconocer, liquidar y pagar la prima técnica, cada organismo o entidad deberá contar previamente con la disponibilidad presupuestal acreditada por el Jefe de Presupuesto o quien haga sus veces.

El empleado que ocupe en propiedad un empleo susceptible de asignación de prima técnica para poder adquirir el derecho a tal asignación deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

¹¹ Decreto 1336 de 2003, Art. 1º. "La prima técnica establecida en las disposiciones legales vigentes, solo podrá asignarse por cualquiera de los criterios existentes, a quienes estén nombrados con carácter permanente en los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y a los de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los despachos de los siguientes funcionarios: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Superintendente y Director de Unidad Administrativa especial o sus equivalentes en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público". El Decreto 2177 de 2006, adicionó el cargo de Subdirector de Departamento Administrativo y los empleos adscritos.

¹² Decreto 2177 de 2006, artículo 1º. Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada y la evaluación del desempeño.

¹³ Artículos 5, 8 y 10 del Decreto 2164 de 1991.

Presentar por escrito al Jefe de Personal o a quien haga sus veces, la solicitud de asignación de prima técnica, acompañada de los documentos que legalmente acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos.

Una vez reunida la documentación, el Jefe de Personal o quien haga sus veces, verificará, dentro de un término máximo de dos (2) meses, si el solicitante acredita los requisitos para la asignación de la prima técnica.

Si el empleado llena los requisitos, el Jefe del Organismo o Entidad proferirá la resolución de asignación de la prima técnica, debidamente motivada¹⁴.

En caso de no existir disponibilidad para el otorgamiento de la prima técnica, la Entidad podrá proponer un traslado presupuestal, para lo cual deberá demostrar la existencia de sobrantes de apropiación en otros rubros de servicios personales del presupuesto de gastos de funcionamiento, en cuantía igual al valor anual de la prima técnica a otorgar. La Dirección General del Presupuesto verificará que con dicho traslado no se afecte la prestación de los servicios a cargo de la entidad¹⁵.

Será competente para asignar la prima técnica, el jefe del organismo respectivo¹⁶.

¹⁴ Artículo 9° Decreto 2164 de 1991

¹⁵ Inciso 3° Artículo 1 Decreto 2573 de 1991

¹⁶ Artículo 5° del Decreto Ley 1661 de 1991

Capítulo II

Generalidades de la Prima Técnica

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, Radicación número: 25000-23-25-000-2005-002223-01(2187-06) del 20 de octubre de 2011, Consejero ponente: Gerardo Arenas Monsalve, señaló lo siguiente frente al reconocimiento de la prima técnica a los empleados de las entidades del orden territorial:

“Reconocimiento de la prima técnica a los funcionarios de las entidades del orden territorial. En este punto debe anotarse que la Prima Técnica fue concebida exclusivamente para los empleados públicos del orden nacional, teniendo en cuenta que las leyes de concesión de facultades extraordinarias que dieron lugar a la expedición de los decretos que abordaron el tema de la Prima Técnica eran puntuales en establecer las materias que debían ser reguladas por esta vía extraordinaria, las cuales se referían solo a aspectos relacionados con los empleados del orden nacional.

No obstante lo anterior, en 1991 fue expedido el Decreto 2164 de 1991, “por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto-ley 1661 de 1991” el cual en su artículo 13 dispuso que “...Dentro de los límites consagrados en el Decreto ley 1661 de 1991 y en el presente Decreto, los Gobernadores y los Alcaldes respectivamente, mediante Decreto, podrán adoptar los mecanismos necesarios para la aplicación del régimen de prima técnica, a los empleados públicos del orden departamental y municipal, de acuerdo con las necesidades específicas y la política de personal que se fije para cada entidad.”

El Consejo de Estado declaró la nulidad de los artículos 1 y 13 del Decreto 2164 de 1991 mediante providencia del 19 de marzo de 1998, en razón del exceso en la potestad reglamentaria en que incurrió el Presidente de la República respecto del Decreto 1661 de 1991, al habilitar el otorgamiento de la prima técnica para los empleados de las entidades territoriales y sus entes descentralizados, cuando dentro del marco del Decreto Ley en mención, su competencia se contraía a regular su asignación únicamente frente a los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Señaló textualmente la jurisprudencia en comentario que:

“De acuerdo con abundante y constante doctrina emanada de las altas Cortes, la potestad reglamentaria, que tiene un origen constitucional, ha sido concebida como la actividad que realiza el Presidente de la República, como suprema autoridad administrativa, en orden a desarrollar la ley para su correcta aplicación, cumplida ejecución y desenvolvimiento, facilitando su inteligencia, debiendo, para ello, obrar dentro de los límites de su competencia sin sobrepasar, ni limitar, ni modificar los parámetros establecidos en aquélla. “...el decreto que se expida en su ejercicio debe limitarse a dar vida práctica a la ley que tiende a desarrollar y sólo puede desenvolver lo que explícita o implícitamente esté comprendido en la ley y, por tanto, no puede introducir normas que no se desprendan natural y lógicamente de sus disposiciones. Lo contrario implica extralimitación de funciones y constituye una invasión en el campo propio del legislador.” (Auto del 14 de junio de 1963. Sala Unitaria de lo Contencioso Administrativo. Consejero Sustanciador, Dr. Alejandro Domínguez Molina, Diccionario Jurídico, Tomo III, páginas 439 y 440).

De suerte, pues que el Presidente de la República al ejercer la atribución conferida en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política actual (ordinal 12 del artículo 76 de la anterior) no puede exceder los lineamientos, ni el alcance de la ley que reglamenta, so pena de incurrir en abuso de atribuciones, circunstancia que hace anulable el precepto reglamentario.

La Ley 60 del 28 de diciembre de 1990, revistió al Presidente de la República de facultades extraordinarias para modificar la nomenclatura, escalas de remuneración, el régimen de comisiones, viáticos y gastos de representación y tomar otras medidas en relación con los “empleos del sector público del orden nacional”. En concreto, frente a aspectos que interesan dentro del presente proceso, lo habilitó en el numeral 3. del artículo 2° para “Modificar el régimen de la prima técnica, para que además de los criterios existentes en la legislación actual, se permita su pago ligado a la evaluación del desempeño y sin que constituya factor salarial. Para el efecto, se determinará el campo y la temporalidad de su aplicación, y el procedimiento, requisitos y criterios para su asignación.” (...)

Una interpretación gramatical, sistemática, coherente, histórica y teleológica de los anteriores preceptos, lleva a establecer que cuando el artículo 9° del Decreto 1661 de 1991, se refiere al otorgamiento de la prima técnica de las entidades descentralizadas, abarca única y exclusivamente a las del orden nacional, habida cuenta que, se reitera, la ley de facultades en su epígrafe es diáfana al respecto. (...)

Al confrontar el texto de la Ley 60 de 1990 y del Decreto 1661 de 1991, en específico de su artículo 9°, con el artículo 13 del Decreto 2164 de 1991, se advierte, sin lugar a equívocos, como se indicó en la providencia que decretó la suspensión provisional y en el auto que confirmó tal determinación, que se desbordaron los límites de la potestad reglamentaria, al hacerse extensivo el otorgamiento del régimen de prima técnica a las entidades territoriales y a sus entes descentralizados, cuando en realidad de verdad, la intención de legislador ordinario, al conferir las potestades extraordinarias, fue únicamente englobar o comprender a los empleos del sector público del orden nacional.” (Consejo de Estado. Sección Segunda. C.P. Silvio Escudero Castro. Rad. Interno No. 11955. Sentencia del 19 de marzo de 1998).

En conclusión al declararse la nulidad del artículo 13 del Decreto 2164 de 1991, la Prima Técnica se reconoce sólo para los empleados del Nivel Nacional, siguiendo los criterios establecidos en los Decretos 1661, 1624, 1016 y 2164 de 1991, el Decreto 1724 de 1997, el Decreto 1335 de 1999, el Decreto 1336 de 2003 y el Decreto 2177 de 2006, normas éstas que no son aplicables a los empleados públicos del Nivel Territorial.

De otro lado cabe resaltar que la competencia para fijar escalas de remuneración a empleos públicos, asignada por la Constitución a las Asambleas Departamentales y a los Concejos Distritales y Municipales, en los artículos 300 numeral 7 y 313 numeral 6, respectivamente, únicamente se refiere a la competencia para fijar la escala de asignaciones básicas, correspondientes a las distintas categorías de empleos.”

El Consejo de Estado, en sentencia con Radicación No: 08001233100020020257101 del 31 de julio de 2008, de la Sección Segunda –Subsección B de la Sala de lo Contencioso Administrativo, respecto a la necesidad de reglamentar internamente el beneficio en las entidades, lo siguiente:

“La Prima Técnica, prevista por el Decreto 1661 del 27 de junio de 1991, fue concebida como un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados requeridos para el desempeño de cargos cuyas funciones demandan la aplicación de conocimientos especializados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad. También se estableció la posibilidad de recibir la Prima Técnica como un reconocimiento al desempeño en el cargo.

De acuerdo con lo anterior, el Decreto 1661 de 1991 estableció dos criterios para otorgar la Prima Técnica, la acreditación de estudios especiales y experiencia altamente calificada o la evaluación de desempeño.

La Corte Constitucional, (C-018 del 23 de enero de 1999) con motivo del examen de constitucionalidad del Decreto 1661 de 1991, señaló:

“Cabe advertir finalmente, que de conformidad con lo señalado en el literal c) del artículo 60. del decreto materia de examen constitucional, cuando el candidato cumple con los requisitos respectivos, el Jefe del organismo está en la obligación de proferir en todo caso, la correspondiente resolución de asignación de prima técnica”.

De acuerdo con lo anterior, el reconocimiento de la prima técnica no constituye una decisión discrecional del jefe de la entidad sino que, una vez constatado el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley, se impone su reconocimiento.

En el sub lite la demandante solicitó el reconocimiento de la Prima Técnica por la segunda de las modalidades establecidas, la evaluación del desempeño, para lo cual adujo como prueba la evaluación correspondiente entre el 1º de marzo de 1996 y el 28 de febrero de 1997, en el que demostró tener un puntaje superior al 90%.

Sin embargo, aún cuando el porcentaje de calificación la haría acreedora a la Prima Técnica, la Sala considera que la demandante carece de este derecho por cuanto la entidad no ha reglamentado el beneficio, en orden a establecer las condiciones particulares y los porcentajes para su asignación.

Según el artículo 9º del Decreto 1661 de 1991 las entidades respectivas "(...) tomarán las medidas pertinentes para aplicar el régimen de Prima Técnica, de acuerdo con sus necesidades específicas y la política de personal que adopten."

De acuerdo con los artículos 7 y 8 del Decreto 2164 de 1991, reglamentario de la prima técnica, la entidad deberá determinar los niveles, las escalas o los grupos susceptibles de asignación de Prima Técnica, así como la ponderación de los factores correspondientes.

Las disposiciones mencionadas permiten colegir, entonces, que no basta con la existencia de normas nacionales que establezcan la prima técnica, sino que, además, se hace necesario que la entidad respectiva indique las condiciones para su asignación. El derecho se concreta primero con la creación de la prima técnica por parte del legislador y segundo con la reglamentación interna que haga el Jefe del Organismo, requisito indispensable con el fin de establecer las condiciones que regirán esta prestación.

Esta Subsección "B" de la Sección Segunda del Consejo de Estado sobre asunto similar² señaló:

"La prima técnica implica el cumplimiento de un conjunto de elementos, que no son sólo requisitos que debe cumplir el demandante sino también condiciones de la entidad accionada. En este caso, como se expuso en párrafos precedentes, que se hubiera expedido la respectiva reglamentación por la entidad que otorgue la prima técnica, lo cual tiene una explicación fiscal razonable pues las entidades no pueden asumir compromisos inconsultos frente a sus posibilidades financieras".

El Consejo de Estado, en sentencia con Radicación No: 08001233100020020257101 del 31 de julio de 2008, de la Sección Segunda –Subsección B de la Sala de lo Contencioso Administrativo, respecto a la necesidad de reglamentar internamente el beneficio en las entidades, lo siguiente:

“El demandante no tenía derecho a la prima técnica, por cuanto el Hospital San Diego de Cereté no adoptó, mientras tuvo la oportunidad de hacerlo, los criterios para su asignación. Tampoco tendría derecho el actor a la prima técnica los años previos a su retiro, porque mediante providencias de 23 de agosto de 1995, 25 de octubre de 1995 y 19 de marzo de 1998, esta Corporación suspendió y anuló, respectivamente, el artículo 13 del decreto reglamentario 2164 de 1991, normativa que hacía extensiva esta prerrogativa a las entidades territoriales y a sus entes descentralizados. Lo anterior, porque la intención del legislador ordinario, al conferir las potestades extraordinarias, fue únicamente englobar o comprender a los empleos del sector público del orden nacional. Concluido y corroborado con el recuento anterior que el demandante no tenía derecho a la prima técnica, es ilógico que éste se escude únicamente en el pago ilegal que se efectuó de ese emolumento y de otras acreencias (disponibilidades y viáticos), el cual fue reprochado disciplinariamente, para obtener la reliquidación de las cesantías definitivas. Para la Sala es absurdo fundar unas pretensiones sobre un derecho obtenido por medios ilegales, por cuanto el efecto justo que se persigue debe tener una causa, igualmente, justa. De otro lado, si bien es cierto, como lo indicó el a-quo, que la prima técnica es un factor de salario para la liquidación de las cesantías (artículo 45 del decreto 1045 de 1978), también lo es que no se puede desconocer, en aras de respetar la presunción de legalidad de un acto administrativo inexistente en este caso, que esa acreencia no ingresó al patrimonio del actor con arreglo a la ley.”

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "B", en sentencia con Radicación número: 25000-23-25-000-2007-00969-03(1970-11) del 23 de agosto de 2012, Consejero Ponente: Gerardo Arenas Monsalve, señaló sobre la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, lo siguiente:

"Con la entrada en vigencia del Decreto 2177 de 2006, la situación antes descrita varió al punto de que si bien para el reconocimiento de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada la referida norma mantuvo la exigencia de que el interesado, en obtener su reconocimiento, debía desempeñara en propiedad un cargo perteneciente a los niveles ejecutivo, asesor o directivo, se requería adicionalmente que se acreditaran cinco años de experiencia altamente calificada de acuerdo al sistema adoptado por cada entidad, y el título de formación avanzada, el cual ya no podía ser compensado mediante la acreditación adicional de experiencia altamente calificada como sucedía en vigencia del Decreto 1335 de 1999. Lo anterior, a juicio de la Sala, implicaba que el empleado que solicitara el reconocimiento y pago de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, en vigencia del Decreto 2177 de 2006, debía acreditar el cumplimiento de requisitos que excedieran los previsto en el manual específico de funciones y requisitos, de la respectiva entidad, toda vez que ya no era suficiente contar, con título profesional sino que se requería adicionalmente acreditar título en formación avanzada, esto es, en postgrado, maestría o doctorado, el cual en ningún caso podía ser compensado por experiencia altamente calificada."

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "B", en sentencia con Radicación número: 25000-23-25-000-2007-00969-03(1970-11) del 23 de agosto de 2012, Consejero Ponente: Gerardo Arenas Monsalve, señaló sobre la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, lo siguiente:

"(..) debe precisarse que desde la expedición del Decreto 1661 de 1991 se exige como requisito para el reconocimiento y pago de la prima técnica por evaluación del desempeño o por título de estudio de formación avanzada el desempeño, en propiedad o con carácter permanente, de un empleo perteneciente a alguno de los niveles autorizados por el legislador y las normas reglamentarias que rigen la materia.

(..)

Bajo estos supuestos, concluye la Sala que la señora xxx no gozaba de derechos de carrera respecto del empleo de Asesor, código 1020, grado 04, razón por la cual, su nombramiento en ese cargo no ostentaba el carácter de permanente o en propiedad, lo que de acuerdo a lo dispuesto en los Decretos 1661 y 2164 de 1991, 1724 de 1997 y 1336 de 2003 le impide al Ministerio de xxx ordenar el reconocimiento y pago de una prima técnica por evaluación del desempeño o por título de estudio de formación avanzada a su favor.

Lo anterior encuentra sustento en el hecho de que la prima técnica fue prevista como un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados, circunstancia que no se advierte en el caso de los empleados provisionales cuya vinculación, tiene el carácter de temporal o transitoria en la medida en que dicho nombramiento sólo se produce cuando un empleo de carrera no haya sido provisto en propiedad.

Sobre este particular, la Sala en sentencia de 28 de enero de 2010. Rad. 0158-2008. M.P. Luis Rafael Vergara Quintero reiteró el hecho de que el empleado que solicite el reconocimiento de una prima técnica debe desempeñar un cargo con carácter permanente o en propiedad, dentro de los niveles autorizado por el legislador:

De lo anteriormente transcrito, se infiere que el nombramiento en propiedad, entendido como aquel que se efectúa en cabeza de la persona que además de cumplir los requisitos para desempeñar el cargo ha sido seleccionado mediante concurso, o siendo un funcionario de libre nombramiento y remoción lo desempeñe en propiedad, jurídicamente es el que le confiere la permanencia en el empleo, requisito sine qua non para el otorgamiento de la prima técnica.". Así las cosas, de acuerdo con lo dispuesto en los Decretos 1661 y 2164 de 1991, 1724 de 1997 y 1336 de 2003 y estando probado que la demandante no ocupaba el cargo de Asesor, código 1020, grado 04, en propiedad o con carácter permanente, en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, no es posible ordenar el reconocimiento y pago de una prima técnica a su favor."

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, en Sentencia del 17 de julio de 1995 de la Sala de lo Contencioso Administrativo, precisó lo siguiente en relación con los derechos adquiridos del empleado público:

“... Respecto de los derechos adquiridos de los servidores públicos ha dicho la sala que solamente pueden invocarse respecto de aquellos derechos laborales que el servidor ha consolidado durante su relación laboral, no sobre expectativas que dependan del mantenimiento de una legislación de derecho público, a cuya intangibilidad no se tiene ningún derecho.”

“La garantía de los derechos adquiridos protege aquellos derechos que se considera han ingresado al patrimonio del titular, como podría predicarse del derecho a un salario causado, a una pensión cuando se ha adquirido el estatus de pensionado según la ley, a unas vacaciones consolidadas, en fin, a todos los derechos que por el ejercicio del empleo hacen parte del patrimonio del servidor, es decir que tal garantía tiene que ver con las situaciones jurídicas particulares consolidadas, no con la regulación de general y abstracto.”

El Consejo de Estado, el Consejo de Estado mediante Concepto No 1702 de diciembre de 7 de 2005, de la Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente Gustavo Aponte Santos, señaló lo siguiente sobre la revisión de la cuantía de la prima técnica:

“Como la prima técnica es un porcentaje de la asignación básica mensual, que se concede al empleado que cumple los requisitos, sin exceder del 50%¹, la norma previó la posibilidad de que se revisara por mejorar, por ejemplo, la evaluación del desempeño del funcionario o el criterio de formación avanzada y experiencia, por haber éste adelantado nuevos cursos académicos o aumentando su experiencia laboral en determinado campo. De igual manera, se advierte, que cuando la norma reglamentaria dice que el valor de la prima técnica puede ser revisado por “evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada”, está aludiendo a los dos criterios de otorgamiento y en consecuencia, se infiere que el empleado, al cual se le asignó por el criterio de evaluación del desempeño, podría solicitar la revisión, por cambio al criterio de formación avanzada y experiencia, si demuestra que mejoró su preparación académica y experiencia que lo califica especialmente dentro de este criterio, de forma que se le otorgue la prima por éste y no por el de evaluación de su desempeño laboral.

Lo anterior es concordante con el objetivo principal de la prima técnica cual es el de atraer y mantener en el servicio del Estado a funcionarios altamente calificados, en cargos que exijan conocimientos especializados o tengan una gran responsabilidad, conforme la instituyó el artículo 1° del decreto ley 1661 de 1991.

Ahora bien, para los empleados que estaban disfrutando de la prima técnica, cuando entró a regir el decreto 1336 de 2003, esto es, el 27 de mayo de ese año, el artículo 3° del mismo decreto establece que, independientemente de que desempeñen cargos de niveles diferentes a los señalados en el artículo 1° del decreto o cargos de asesor en condiciones distintas a las fijadas en dicho artículo, la continuarán disfrutando “hasta su retiro del organismo o hasta que se cumplan las condiciones para su pérdida, consagradas en las normas vigentes al momento de su otorgamiento”, por lo cual es claro que continúan amparadas por el régimen bajo el cual se les asignó la prima técnica, y por consiguiente, les resultan de aplicación el parágrafo del artículo 8° del decreto ley 1661 de 1991 y el del artículo 10° del decreto reglamentario 2164 del mismo año.

La interpretación anterior se encuentra ratificada por la disposición contenida en el artículo 3° del decreto 1336 de 2003, cuando establece que “en los demás aspectos (se refiere a los que sean diferentes a la concesión a determinados cargos según el artículo 1° y al requisito del certificado de disponibilidad presupuestal, para el reconocimiento, liquidación y pago de la prima, de acuerdo con el artículo 2°), la prima técnica se regirá por las disposiciones legales vigentes”, con lo cual se corrobora que a los empleados que se hallan en el régimen de transición del artículo 3°, se les siguen aplicando las normas legales vigentes al momento de su otorgamiento, vale decir, en este caso, los dos párrafos citados.”

Capítulo III

Conceptos sobre prima técnica

Ref. Remuneración. Prima Técnica. Factor salarial. Reconocimiento de prima técnica por evaluación del desempeño en vacaciones, incapacidades médicas Rad. 20152060017262 del 30 de enero de 2015

“De acuerdo con lo expuesto, en concepto de esta Dirección, la única Prima Técnica que constituye factor salarial para liquidar beneficios salariales o percibirlos es la que se otorga por Estudios y Experiencia.

“En consecuencia la Prima Técnica por evaluación del desempeño, no constituye factor salarial, y por consiguiente no podrá tenerse como factor para la liquidación de las prestaciones sociales como en el caso de las vacaciones, prima de vacaciones; únicamente constituye factor la Prima Técnica otorgada por Estudios y Experiencia.

(...)

De conformidad con lo anteriormente expuesto, y como ya se indicó, la prima técnica otorgada por evaluación del desempeño no es factor salarial; teniendo en cuenta que el pago del subsidio en dinero por incapacidad del servidor público por enfermedad no profesional se liquidará y pagará con base en el salario mensual, base que se utiliza para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones, en la cual se incluye la prima técnica cuando es factor de salario, esta Dirección considera que la prima técnica por evaluación del desempeño no puede ser reconocida cuando el empleado que la ostenta se encuentra en incapacidad médica.” Radicado de salida No.: 20156000041671 del 12/03/2015

Ref.: Remuneración. Prima técnica. Reconocimiento de la prima técnica por evaluación de desempeño. Rad. 20149000084682 del 10 de junio de 2014

"De acuerdo con lo anterior, se considera necesario que cada entidad ajuste su reglamentación interna a lo establecido en la norma superior jerárquica, que en este caso es el Decreto 1164 del 1 de junio de 2012, en el sentido de que la evaluación del desempeño con base en la cual se otorga la prima técnica por primera vez en un cargo, debe corresponder a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.

Tal como lo señala el citado decreto, la entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establezcan los criterios de desempeño, las escalas y los periodos mínimos a evaluar, para lo cual podrá utilizarse el instrumento de evaluación de los empleados de carrera administrativa.

Por consiguiente, es necesario que la entidad ajuste su reglamentación con el fin de que para el reconocimiento por primera vez de la prima técnica por este criterio, la evaluación del desempeño con base en la cual se otorga por primera vez, corresponda a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.

A manera de ejemplo, en el caso de una persona que venía desempeñando un empleo de Asesor 1020-12 y en el cual tenía asignada una prima técnica por evaluación del desempeño y que posteriormente se posesiona en un cargo de Asesor 1020-14, esta Dirección considera que no podría asignarse Prima Técnica por evaluación del desempeño a un Asesor código 1020 grado 14 de libre nombramiento y remoción, con base en la calificación de servicios obtenida en un cargo de código y grado diferente del cual se retiró para vincularse en otro de mayor grado salarial.

Por lo tanto, la persona que se vincula en un cargo diferente, susceptible de percibir prima técnica, deberá ser evaluada un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad, a fin de que le sea otorgada la prima técnica por evaluación del desempeño con base en lo establecido en el Decreto 1164 de 2012.

En el caso planteado en su consulta, esta Dirección considera que un empleado titular de un cargo Asesor que obtuvo prima técnica por el criterio de evaluación de desempeño que es nombrado en un cargo de Asesor de superior grado, debe esperar a ser calificado en el nuevo cargo para obtener su prima técnica." Radicado de salida No.: 20146000080951 del 24/06/2014.

Ref.: Remuneración. Prima técnica por el criterio de evaluación del desempeño. Rad. 2014-206-007724-2 del 27 de mayo de 2014

"De acuerdo con lo anterior, la prima técnica por evaluación del desempeño se otorga a quienes desempeñen aquellos empleos susceptibles de percibir dicho emolumento, que obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad. Será causal de pérdida de la misma obtener una calificación definitiva inferior al noventa por ciento (90%).

De acuerdo con lo anterior, esta Dirección considera que la evaluación del desempeño que deberá tenerse en cuenta para efectos del reconocimiento de la prima técnica debe ser la definitiva, es decir, que se encuentre en firme y esté debidamente notificada.

En ese sentido, en criterio de esta Dirección la evaluación definitiva no es aquella que contenga errores o irregularidades de forma o fondo, o que no contenga las firmas y fechas correspondientes, sino aquella que se encuentra acorde con la ley, que se encuentra debidamente notificada y que produzca plenos efectos jurídicos.

Los efectos fiscales serán a partir de la expedición del acto por el cual se dé cumplimiento a la sentencia judicial y que ordene el reconocimiento de la prima técnica respectiva, sujetándose a la disponibilidad presupuestal. Radicado de salida No.: 20146000074281 del 09/06/2014.

"1.- Con respecto al concepto que este Departamento tiene sobre el reconocimiento de la prima técnica a los servidores públicos que se encuentran encargados, es importante diferenciar si se trata de una prima técnica automática –inherente al cargo- o si es una prima técnica por los criterios de formación avanzada y experiencia altamente calificada o evaluación del desempeño – inherente a la persona:

Si se trata de prima técnica por los criterios de formación avanzada y experiencia altamente calificada o evaluación del desempeño, el criterio es el siguiente:

...En Sentencia del Consejo de Estado de fecha 10 de febrero de 2011, Sección Segunda, Expediente No. 25000-23-25-000-2001-07885-01(1653-08), Consejero Ponente: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, se afirmó:

"Así, de acuerdo con las normas que regulan la calificación de servicios y los requisitos que habilitan el reconocimiento de la prima técnica por evaluación del desempeño, no hay lugar en el sub examine a dicha prestación durante los periodos en que la actora se desempeñó bajo encargo exactamente con posterioridad al 28 de febrero de 2002, fecha hasta donde la evaluación anterior logró consolidar el beneficio aludido a favor de la actora, en primer lugar porque son presupuestos del derecho a la prima técnica por evaluación del desempeño, el ejercicio de un empleo en propiedad y en este caso el empleo se desempeñó en encargo durante los periodos en discusión".

Por su parte, el tratadista Guillermo Cabanellas en su obra Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, define así los siguientes vocablos:

"Permanente. Continuo, duradero en el tiempo. De actuación incesante.

Provisionalidad. Interino. Temporal. De ejercicio transitorio hasta determinada normalización."

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, en concepto de ésta Dirección, el empleado que ejerce un cargo en propiedad es aquel en el cual fue nombrado con carácter definitivo, para desarrollar funciones de índole permanente (actuación incesante, continua), y si el cargo es de carrera, superando todas las etapas del proceso de selección. Si se trata de un empleo de libre nombramiento y remoción, igualmente reviste una vocación de permanencia en el servicio, a pesar de la discrecionalidad que tiene el nominador para su provisión y desvinculación, es decir, que el empleado no se encuentre ocupando el cargo en forma transitoria mediante nombramiento provisional o mediante encargo.

Los empleados que están ocupando los cargos con carácter de encargados o de provisionales, si bien es cierto, poseen las calidades para el desempeño del empleo, asumen las funciones del mismo, responden administrativa, disciplinaria y patrimonialmente; sin embargo, el desempeño de estos cargos se hace transitoriamente, es decir por un tiempo determinado. Por el anterior motivo, los empleados encargados o provisionales no cumplen con la totalidad de los requisitos exigidos para ser beneficiados con el otorgamiento de la Prima Técnica. Adicionalmente, en criterio de esta Dirección, de la remuneración del encargo sólo se puede percibir lo que es propio al empleo mismo y no a la persona.

Recordemos que la prima técnica ya sea por estudios y experiencia o por evaluación del desempeño, es inherente a la persona y no al cargo; la prima técnica que es inherente al cargo es la automática, de origen legal.

En ese orden de ideas, si una persona no viene percibiendo prima técnica y es encargada en un empleo que es susceptible de percibir prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada o evaluación del desempeño, no tendrá derecho a percibir dicha prima técnica durante el encargo, por cuantos estos tipos de prima técnica no son inherentes al cargo. Por el contrario, si la persona viene percibiendo una Prima Técnica ya sea por estudios y experiencia o por evaluación del desempeño, al ser encargado en un cargo superior, seguirá disfrutando de este emolumento, el cual se deberá liquidar con relación al cargo del cual es titular y para el cual se le otorgó dicha prima, por cuanto esta asignación es inherente a la persona y no al cargo.

3.- Por el contrario, si se trata de un encargo en un empleo que percibe prima técnica automática, le informo lo siguiente:

... la prima técnica automática es de origen legal y se concede a funcionarios que por sus calidades y requisitos especiales, desempeñan ciertos cargos establecidos por la ley, a la cual tienen derecho durante todo el tiempo que permanezcan en el ejercicio de sus funciones.

En este orden de ideas, es importante que se verifique si el empleo de libre nombramiento y remoción tiene derecho o no percibir prima técnica automática, toda vez que esta solamente se puede reconocer a los cargos taxativamente señalados en la norma.

En criterio de esta Dirección se considera que el servidor que sea encargado para ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción con asignación de Prima Técnica Automática, tendrá derecho a percibir el sueldo señalado para el empleo que desempeña temporalmente, más la prima técnica, siempre y cuando no lo esté percibiendo el titular del cargo.

Si el empleado encargado viene percibiendo una prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada o evaluación del desempeño, podrá percibir la prima técnica automática, siempre y cuando suspenda la que tiene asignada para el cargo del cual es titular." Radicado de salida No.: 20146000081261 del 24/06/2014

Ref.: Remuneración. - Prima técnica. Reconocimiento de la prima técnica por evaluación de desempeño. Rad. 2013-206-010683-2

“La evaluación del desempeño laboral es propia de los empleados públicos de carrera administrativa; así mismo, la norma contempla que los empleados de libre nombramiento y remoción pertenecientes a la gerencia pública, deberán suscribir acuerdos de gestión y los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican a los empleados de carrera.

Por consiguiente, es necesario que la entidad determine el instrumento de evaluación del desempeño con base en la cual se otorgará la prima, siempre que no sea el Acuerdo de gestión, que puede ser el del sistema tipo o el propio que la Entidad haya adoptado para evaluar los empleados de carrera administrativa...

Se aclara que el uso de este sistema no le confiere para ningún efecto derechos de carrera a los empleados de libre nombramiento y remoción.” Radicado de salida No.: 20136000120551 del 01/08/2013

Ref.: Remuneración. Reconocimiento de prima técnica a un empleado del Nivel Profesional. Prima técnica por evaluación del desempeño. Rad. 2013-206-002917-2

“De acuerdo a lo anteriormente expuesto y desde la expedición del Decreto 1336 de 2003, que modificó los Decretos 1661 y 2164 de 1991, y deroga el Decreto 1724 de 1997, en cuanto a los niveles a los cuales se otorga la Prima Técnica por estudios y experiencia y evaluación del desempeño, solamente tienen derecho a que se les asigne y pague dicho emolumento a los funcionarios de Nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y a los de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los despachos de los siguientes funcionarios: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Superintendente y Director de Unidad Administrativa Especial o a sus equivalentes en los diferentes Órganos y Ramas del Poder Público, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos para su otorgamiento (Artículo 6º Decreto 1661 de 1991 y Artículo 9º Decreto 2164 de 1991).

Los funcionarios que con anterioridad a la expedición del Decreto 1336 de 2003, se les asignó Prima Técnica, cumpliendo los requisitos previstos en la norma que regula su otorgamiento en la entidad, adquirieron el derecho al reconocimiento y pago del emolumento, seguirán conservándola de acuerdo a lo establecido en la reglamentación interna de la Corporación, siempre y cuando no incurran en las causales para su pérdida contenidas en el artículo 11 del Decreto 2164 de 1991.

En cuanto a la asignación de la Prima Técnica a los empleados con el cargo de Profesional Universitario, se considera que los empleos del Nivel Profesional no están contemplados en la norma como susceptibles de otorgamiento de Prima Técnica”. Radicado de salida No. 20136000047531 del 02/04/2013

Ref.: Remuneración. ¿Se debe reconocer la prima técnica automática durante las vacaciones? Rad. 2013-206-012792-2

1.- El artículo 2 del Decreto 1624 de 1991, establece que la Prima Técnica de que tratan el Decreto 1016 de 1991 y dicho Decreto se pagará mensualmente y no se tendrá en cuenta para la determinación de la remuneración de otros funcionarios o empleados.

2.- El artículo 3° del Decreto 1016 de 1991, frente a la temporalidad de la Prima Técnica automática, señala que se concederá a los funcionarios jurisdiccionales de que trata el artículo 1° del citado Decreto durante el tiempo en que permanezcan en el desempeño de sus cargos. Así mismo, dispone que "En ningún caso habrá lugar al pago de la Prima Técnica durante las licencias no remuneradas."

3.- El Decreto 1045 de 1978, 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, establece:

"Artículo 22. "DE LOS EVENTOS QUE NO INTERRUMPEN EL TIEMPO DE SERVICIO.

Para los efectos de las vacaciones, no se considera interrumpido el tiempo de servicio cuando la suspensión de labores sea motivada:

"(..)"

c. Por el disfrute de vacaciones remuneradas.

"(..)"

4.- El Decreto 1950 de 1973, por el cual se reglamentan los decretos-leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil, consagra:

"Artículo 23°. Para los mismos efectos (provisión) se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra:

En vacaciones; (..)"

De lo anteriormente expuesto, se concluye que la Prima Técnica Automática es de origen legal y se concede exclusivamente a empleados que por sus calidades y requisitos especiales, desempeñan ciertos cargos, en entidades del Orden Nacional, a la cual tienen derecho durante todo el tiempo que permanezcan en el ejercicio de sus funciones.

Si bien es cierto que la Prima Técnica Automática es inherente al cargo, el funcionario titular del mismo podrá percibirla durante vacancias temporales, que no interrumpan el tiempo de servicios; por consiguiente, en criterio de esta Dirección el empleado que percibe Prima Técnica Automática y se encuentra en vacaciones, tiene derecho al pago de dicho emolumento".

Radicado de salida No.: 20136000134121 del 02/09/2013

Ref.: Remuneración. Reconocimiento de Prima Técnica Automática a quien fue encargado para desempeñar un cargo Directivo que se encuentra en vacancia temporal. Rad. 2013-206-003758-2

“De conformidad con las normas citadas, la prima técnica automática es de origen legal y se concede a funcionarios que por sus calidades y requisitos especiales, desempeñan ciertos cargos establecidos por la ley, a la cual tienen derecho durante todo el tiempo que permanezcan en el ejercicio de sus funciones. Dentro de los cargos taxativamente señalados en la norma para reconocer la prima técnica automática se encuentra el de Subdirector de Establecimiento Público.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección el servidor que sea encargado para ocupar un empleo Directivo con asignación de Prima Técnica Automática, tendrá derecho a percibir el sueldo señalado para el empleo que desempeña temporalmente, más la prima técnica, siempre y cuando no lo esté percibiendo el titular del cargo.

Si el empleado encargado viene percibiendo una prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada o evaluación del desempeño, podrá percibir la prima técnica automática, siempre y cuando suspenda la que tiene asignada para el cargo del cual es titular.” Radicado de salida No.: 20136000047851 del 02/04/2013

“De conformidad con las normas citadas, el valor máximo de la prima técnica de que trata el literal a) del artículo 2° del Decreto 1661 de 1991, es decir, la de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, es el cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el beneficiario.

Recordemos que la prima técnica otorgada por formación avanzada y experiencia, en aplicación del Decreto 1661 de 1991 y demás disposiciones que lo modifican adicionan o sustituyan, es la que se otorga a los empleados que desempeñen, en propiedad, cargos de niveles directivo o asesor, que sean susceptibles de asignación de dicha prima, que acrediten, además de los requisitos exigidos para desempeñar el cargo, título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada en el ejercicio profesional, durante un término no menor de cinco (5) años. El título de estudios de formación avanzada, de acuerdo con la norma, no podrá compensarse por experiencia, y deberá estar relacionado con las funciones del cargo.

El artículo 5 del Decreto 1029 de 2013 es claro en señalar que el valor máximo de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, esto es, el cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el beneficiario, podrá ser incrementado hasta en un veinte por ciento (20%) de la asignación básica mensual de quien la percibe, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en la norma.

Estos requisitos deben ser adicionales a los que se acrediten para el reconocimiento de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada.

De acuerdo con lo anterior, se considera que es viable el otorgamiento de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada en un porcentaje superior al 50% de la asignación básica mensual de quien la percibe, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos en la norma antes citada.” Radicado de salida No.: 20136000108221 del 12/07/2013

Ref.: Remuneración. Prima técnica. ¿Un empleado que venía percibiendo prima técnica, puede seguir devengándola al ser comisionado para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción? Rad. 2013-206-009149-2

“Los empleados al ser comisionados en empleos de libre nombramiento y remoción en los cuales hayan sido designados, una vez finalizado el término de duración de la misma, fijado en el acto administrativo que la contiene cuando este fuere inferior, el empleado debe asumir el cargo respecto del cual ostente derechos de carrera o presentar renuncia del mismo. Esta comisión permite ejercer un nuevo cargo (libre nombramiento y remoción) sin perder el status de funcionario de carrera, pero en todo lo demás existe un cambio de régimen jurídico. Quiere ello decir, que el régimen de remuneración y de prestaciones sociales ya no será el que rige para el cargo del cual se es titular, sino el que se aplique para el cargo en el cual fue nombrado.

Desde el momento mismo en que un empleado de carrera administrativa asume un cargo de libre nombramiento y remoción mediando una comisión, suspende la causación de derechos salariales y prestacionales del empleo del cual es titular y se hará beneficiario de todos los derechos del cargo de libre nombramiento y remoción en la forma que legalmente deban reconocerse.

En este orden de ideas y para el caso objeto de consulta, en criterio de esta Dirección se considera que el empleado de carrera administrativa a quien le fue otorgada Prima Técnica, que es comisionado para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción, suspenderá la causación de derechos salariales y prestacionales del empleo anterior y percibirá todos los beneficios salariales y prestaciones del cargo de libre nombramiento y remoción en los términos consagrados en la Ley, por tal razón, el derecho a percibir la Prima Técnica asignada como empleado de carrera como profesional, será suspendido durante el tiempo que dure la comisión.

No obstante lo anterior, el empleado comisionado podrá solicitar el reconocimiento y pago de la Prima Técnica, siempre y cuando el cargo sea susceptible de dicho emolumento, exista la viabilidad presupuestal, y reúna los requisitos exigidos por la normas y la reglamentación interna de la Entidad.” Radicado de salida No.: 20136000105431 del 09/07/2013

Ref.: Remuneración. Prima técnica. ¿Un empleado a quien se le otorgó prima técnica en un cargo, sigue conservando este emolumento si participa y supera un concurso para un cargo superior y es nombrado en el nuevo cargo? Rad. 20139000016072

"Adviértase que dentro de las causales de pérdida de la prima no se encuentra ninguna relacionada con el cambio de empleo derivado de un nombramiento en período de prueba efectuado como resultado de un concurso de méritos, situación que encuentra sustento constitucional en el artículo 125 superior que otorga a los empleados inscritos en el escalafón el derecho a ascender en la carrera administrativa, lo cual, de ninguna manera, en criterio de este Departamento, puede constituir una circunstancia que habilite a la administración para desconocer el derecho a conservar la prima técnica de los empleados ascendidos dentro de la misma institución pública. El anterior aserto encuentra pleno respaldo en el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 que establece lo siguiente:

"Artículo 27. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna." (Negrilla y subrayado fuera de texto) En este sentido, conviene recordar el texto del artículo 37 del Decreto 1227 de 2007, que señala:

"Artículo 37. Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en período de prueba por el término de seis (6) meses. Si supera este período satisfactoriamente le será actualizada su inscripción el registro público.

Mientras se produce la calificación del periodo de prueba, el cargo del cual es titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, conforme con las reglas que regulan la materia". (Negrilla fuera de texto)

Lo anterior, en razón a que el empleado ascendido en la carrera sólo se hace titular del cargo para el cual concursó una vez supera el período de prueba, pues, en caso contrario, debe volver al empleo de carrera que desempeñaba con anterioridad al ascenso, pero en este caso sin prima técnica. Siendo ello así, no resulta proporcionado, lógico, ni jurídico que el empleado ascendido en carrera administrativa dentro de la planta de personal de la misma institución a la cual presta sus servicios pierda su prima técnica, pues dicha conclusión no consulta la teoría de los derechos adquiridos, más aún cuando esta situación no está prevista como causal de pérdida de dicha prerrogativa y, además, constituiría un desestímulo para el propio sistema del mérito.

En este orden de ideas, en criterio de esta Dirección, no se perderá la prima técnica por cambio de empleo en la misma institución dentro del sistema de carrera administrativa. No obstante, si los requisitos mínimos para el desempeño del nuevo cargo son superiores, una vez superado el período de prueba, se podrán revisar los criterios para su otorgamiento, de oficio o previa solicitud del interesado." Radicado de salida No.: 20136000105211 del 09/07/2013

Ref.: Remuneración. ¿Es viable conceder una prima técnica por el criterio de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada si se tiene una maestría y un año de experiencia altamente calificada? Rad. 20149000158702 del 29 de septiembre de 2014

“Según el Decreto 2177 de 2006, para efectos del otorgamiento de la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, se requiere que el funcionario acredite requisitos que excedan los establecidos para el cargo que desempeñe.

Se entenderá como título universitario de especialización, todo aquél que se haya obtenido como resultado de estudios de postgrado no inferiores a un (1) año académico de duración en universidades nacionales o extranjeras, debidamente reconocidas u homologadas de acuerdo con las normas que regulan la materia.

El título de estudios de formación avanzada no podrá compensarse por experiencia, y deberá estar relacionado con las funciones del cargo

La norma en comento tampoco establece la posibilidad de compensar la experiencia altamente calificada con la acreditación de un título de maestría.

CONCLUSIONES

1.- La prima técnica por formación avanzada y experiencia, se otorga a los empleados que desempeñen en propiedad cargos que sean susceptibles de asignación de dicha prima, quienes deberán acreditar, además de los requisitos exigidos para desempeñar el cargo, título de estudios de formación avanzada en áreas relacionadas con las funciones a desempeñar y experiencia altamente calificada en el ejercicio profesional, durante un término no menor de cinco (5) años.

2.- El título de estudios de formación avanzada no podrá compensarse por experiencia, ni la experiencia puede compensarse por título de posgrado en la modalidad de maestría.

3.- En consecuencia, esta Dirección considera que no es viable conceder una prima técnica por el criterio de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada si se tiene una maestría y un año de experiencia altamente calificada.” Radicado de salida No.: 20146000148011 del 14/10/2014

Ref.: Remuneración. Reconocimiento de la prima técnica por evaluación de desempeño. Rad. 2014-206-010291-2 del 11 de julio de 2014

"De acuerdo con lo anterior, la evaluación del desempeño con base en la cual se otorga por primera vez la prima técnica debe corresponder a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.

Esta disposición aplicaría para quienes tomen posesión de sus cargos con posterioridad a la expedición del Decreto 1164 de 2012, esto es, el 1 de junio.

Tal como lo señala el citado decreto, la entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establezcan los criterios de desempeño, las escalas y los periodos mínimos a evaluar, para lo cual podrá utilizarse el instrumento de evaluación de los empleados de carrera administrativa.

Por consiguiente, es necesario que la entidad ajuste su reglamentación con el fin de que para el reconocimiento por primera vez de la prima técnica por este criterio, la evaluación del desempeño con base en la cual se otorga por primera vez, corresponda a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad." Radicado de salida No.: 20146000096511 del 21/07/2014

Ref.: Remuneración. Prima técnica. Rad. 2014-206-007299-2 del 20 de mayo de 2014

"Es preciso señalar que el solo hecho de reunir las condiciones exigidas para acceder a la prima técnica no se genera el derecho automático de percibirla, pues su otorgamiento está condicionado a que se surtan los procedimientos previstos en el Decreto 2164 de 1991, esto es, el empleado debe solicitarla y acreditar el cumplimiento de los requisitos, y su otorgamiento está condicionado a la disponibilidad presupuestal con que cuente para ello.

La Prima Técnica no puede otorgarse con efecto retroactivo, pues al respecto debe entenderse que la autorización de su asignación depende de la expedición del Acto Administrativo de reconocimiento, emitido por quien autoriza el gasto, sujetándose a la disponibilidad presupuestal, el cual empezará a regir a partir del momento de su expedición.

Por lo tanto no se considera viable la reliquidación de elementos prestacionales como el Auxilio de Cesantías de un servidor a quien le fue reconocida cuatro (4) meses después la prima técnica por el criterio de formación avanzada y experiencia altamente calificada. Esta prima será factor salarial de las prestaciones correspondientes a partir de su reconocimiento por el jefe del organismo." Radicado de salida No.: 20146000068801 del 28/05/2014

Ref.: Remuneración. Criterios de asignación de la prima técnica. Prima técnica por evaluación del desempeño. Rad. 20149000066502 del 8 de mayo de 2014

“Al respecto, la Sección Segunda – Subsección “B” de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado en sentencia del 31 de julio de 2008, Radicación: 08001233100020020257101, Referencia: Expediente No. 0712-2007, Consejero Ponente: Gerardo Arenas Monsalve, señaló lo siguiente, como fundamento para negar el derecho:

“De acuerdo con lo anterior, el reconocimiento de la prima técnica no constituye una decisión discrecional del jefe de la entidad sino que, una vez constatado el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley, se impone su reconocimiento.

En el sub lite la demandante solicitó el reconocimiento de la prima técnica por la segunda de las modalidades establecidas, la evaluación del desempeño, para lo cual adujo como prueba la evaluación correspondiente entre el 1º de marzo de 1996 y el 28 de febrero de 1997, en el que demostró tener un puntaje superior al 90%.

Sin embargo, aún cuando el porcentaje de calificación la haría acreedora a la prima técnica, la Sala considera que la demandante carece de este derecho por cuanto la entidad no ha reglamentado el beneficio, en orden a establecer las condiciones particulares y los porcentajes para su asignación.

Según el artículo 9º del Decreto 1661 de 1991 las entidades respectivas “(...) tomarán las medidas pertinentes para aplicar el régimen de prima técnica, de acuerdo con sus necesidades específicas y la política de personal que adopten.”

De acuerdo con los artículos 7 y 8 del Decreto 2164 de 1991, reglamentario de la prima técnica, la entidad deberá determinar los niveles, las escalas o los grupos susceptibles de asignación de prima técnica, así como la ponderación de los factores correspondientes.

Las disposiciones mencionadas permiten colegir, entonces, que no basta con la existencia de normas nacionales que establezcan la prima técnica, sino que, además, se hace necesario que la entidad respectiva indique las condiciones para su asignación. El derecho se concreta primero con la creación de la prima técnica por parte del legislador y segundo con la reglamentación interna que haga el Jefe del Organismo, requisito indispensable con el fin de establecer las condiciones que regirán esta prestación.” (Negrilla original y subrayado nuestro)

Teniendo en cuenta lo anterior, esta Dirección considera que la entidad debe reglamentar internamente el reconocimiento de la prima técnica para los empleados públicos.

Para efectos de garantizar el reconocimiento de la prima técnica a los empleados que tengan derecho por cualquiera de los dos criterios, será necesario que la entidad reglamente internamente las condiciones para su asignación en los dos criterios.” Radicado de salida No.: 20146000063871 del 20/05/2014 01:40:28 p.m.

Ref.: Remuneración. Prima Técnica por evaluación de desempeño. VARIOS. Responsable de evaluar el desempeño del Jefe de Control Interno. Rad. 2015-206-010044-2 del 28 de mayo de 2015 y 2015-206-010795-2 del 9 de junio de 2015

“De conformidad con lo anterior, para la asignación de prima técnica por el criterio de evaluación del desempeño se requiere que el empleado desempeñe en propiedad uno de los empleos susceptibles de percibir dicho emolumento, y que obtuviere un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad. Posteriormente, el empleado debe presentar, por escrito, al Jefe de Personal o a quien haga sus veces, la solicitud de asignación de prima técnica, acompañada de los documentos que legalmente acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos. Una vez reunida la documentación, el Jefe de Personal o quien haga sus veces, verificará, dentro de un término máximo de dos (2) meses, si el solicitante acredita los requisitos para la asignación de la prima técnica. Si el empleado cumple los requisitos, el Jefe del organismo proferirá la resolución de asignación, debidamente motivada.

Es importante recordar que la prima técnica por evaluación de desempeño no constituye factor salarial para ningún efecto.

2.- Para el caso concreto de los Jefes de Control Interno, la Ley 1474 de 2011, “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”, señaló lo siguiente:

“ARTÍCULO 8o. DESIGNACIÓN DE RESPONSABLE DEL CONTROL INTERNO. Modifíquese el artículo 11 de la Ley 87 de 1993, que quedará así:

Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control, el Presidente de la República designará en las entidades estatales de la rama ejecutiva del orden nacional al jefe de la Unidad de la oficina de control interno o quien haga sus veces, quien será de libre nombramiento y remoción.

Cuando se trate de entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial. Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador.

PARÁGRAFO 1o. Para desempeñar el cargo de asesor, coordinador o de auditor interno se deberá acreditar formación profesional y experiencia mínima de tres (3) años en asuntos del control interno.

PARÁGRAFO 2o. El auditor interno, o quien haga sus veces, contará con el personal multidisciplinario que le asigne el jefe del organismo o entidad, de acuerdo con la naturaleza de las funciones del mismo. La selección de dicho personal no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente.” (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, la designación del Jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades estatales de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional le corresponde al Presidente de la República, para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control.

Ref.: Remuneración. Prima Técnica por evaluación de desempeño. VARIOS. Responsable de evaluar el desempeño del Jefe de Control Interno. Rad. 2015-206-010044-2 del 28 de mayo de 2015 y 2015-206-010795-2 del 9 de junio de 2015

3.- Con respecto a la evaluación del desempeño de los Jefes de Control Interno, el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", en el Libro 2, Parte 2, Título 21, Capítulo 4 señala:

"ARTICULO 2.2.21.4.4 Evaluación de conocimientos y competencias gerenciales de los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces. Al jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden Nacional, se les aplicarán pruebas de conocimientos y de habilidades gerenciales que permitan medir su grado de actualización y nivel de competencia. Las pruebas serán diseñadas y aplicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, de acuerdo con el instrumento que éste defina.

(Decreto 2374 de 2014, art. 1)

ARTICULO 2.2.21.4.5 Evaluación del desempeño de los jefes de control interno o quien haga sus veces. El desempeño del jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden Nacional será evaluado anualmente, a través del instrumento que permita medir la contribución al cargo diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

(Decreto 2374 de 2014, art. 2)"

Como quiera que el cargo de jefe de control interno pertenece a la planta de la entidad respectiva, y quien lo desempeña debe ser evaluado a través del instrumento que permita medir la contribución al cargo diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se considera que este último instrumento es el que debe tenerse en cuenta para la asignación de la prima técnica por el criterio de evaluación de desempeño por primera vez.

Así las cosas, esta Dirección considera lo siguiente:

1.- La prima técnica, sea por el criterio de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada o evaluación del desempeño, es otorgada por el jefe del organismo respectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 2164 de 1991, por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Ley 1661 de 1991, señala:

2.- El instrumento de evaluación a tener en cuenta para la asignación de la prima técnica por el criterio de evaluación del desempeño a los jefes de control interno o quienes hagan sus veces, es aquel que permita medir la contribución al cargo, diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta que los jefes de control interno cuentan con una norma especial para su evaluación (art. 2.2.21.4.5, Decreto 1083 de 2015).

3.- La evaluación que se hubiera realizado con el instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función a los jefes de control interno o quienes hagan sus veces, servirá para el otorgamiento de la prima técnica por evaluación de desempeño.

4.- Si el jefe de control interno o quien haga sus veces no ha sido aún evaluado, deberá ser habilitado el sistema de evaluación con el fin de que a los tres (3) meses en el desempeño del empleo sea evaluado, para efectos del otorgamiento de prima técnica por evaluación del desempeño por primera vez." Radicado de salida No. 20156000116511 del 13/07/2015

Ref.: Remuneración. Prima técnica automática en una Unidad Administrativa Especial del nivel territorial. RAD.: 20159000103462 de fecha 2 de junio de 2015.

"De lo anteriormente expuesto, a partir de la vigencia de la Sentencia de nulidad del artículo 13 del Decreto 2164 de 1991, no hay norma que consagre la posibilidad de otorgamiento de prima técnica para los empleados de las entidades del nivel territorial, como es el caso de una Unidad Administrativa Especial del nivel territorial". Radicado de salida No.: 20156000121031 del 17/07/2015.

Ref.: Remuneración. Reconocimiento de Prima Técnica. Rad. 20139000028612 del 24 de octubre de 2013

"En los decretos de aumento salarial que expide anualmente el Gobierno Nacional se ha establecido que el valor máximo de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada podrá ser incrementado hasta en un veinte por ciento (20%) de la asignación básica mensual de quien la percibe, en los porcentajes señalados en la norma, siempre y cuando se cumplan los requisitos contemplados en la misma.

La prima técnica automática es inherente al cargo, así como la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada cuando se opta por ella en reemplazo de la automática.

En ese orden de ideas, si una persona viene percibiendo prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada al haber optado por ella en reemplazo de la automática al desempeñar un empleo del nivel directivo, no podrá seguir percibiéndola una vez tome posesión de un nuevo cargo de carrera administrativa al que accedió mediante concurso de méritos. Lo anterior por cuanto, como ya se señaló, esta prima es de origen legal y es inherente al cargo del nivel directivo y en consecuencia se perderá una vez deje de ocuparse el cargo susceptible de percibir este tipo de prima". Radicado de salida No.: 20136000168561 del 05/11/2013.

Ref.: Remuneración. Reconocimiento de Prima Técnica Automática a quien fue encargado para desempeñar un cargo Directivo que se encuentra en vacancia temporal. Rad. 20139000027412 del 1 de octubre de 2013

"De conformidad con las normas citadas, la prima técnica automática es de origen legal y se concede a funcionarios que por sus calidades y requisitos especiales, desempeñan ciertos cargos establecidos por la ley, a la cual tienen derecho durante todo el tiempo que permanezcan en el ejercicio de sus funciones.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección el servidor que sea encargado para ocupar un empleo Directivo con asignación de Prima Técnica Automática, tendrá derecho a percibir el sueldo señalado para el empleo que desempeña temporalmente, más la prima técnica, siempre y cuando no lo esté percibiendo el titular del cargo.

Como quiera que en el caso consultado la vacancia temporal se genera por incapacidad del titular, es viable que la persona encargada reciba la remuneración señalada para el empleo que desempeña temporalmente, por cuanto la incapacidad es una prestación social a cargo de la EPS". Radicado de salida No.: 20136000168021 del 05/11/2013.

Ref.: Remuneración. Prima técnica en encargo. Clases de Prima técnica. Reconocimiento de Prima técnica Automática a quien fue encargado para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción. Rad. 2013-206-013318-2

“Por consiguiente, el otorgamiento de la Prima Técnica sólo podrá efectuarse a los empleados públicos nombrados con carácter permanente del Nivel Directivo, a los Jefes de Oficina Asesora y Asesores adscritos al despacho de la Dirección General de la entidad.

En ese sentido, los empleos del nivel profesional no son susceptibles de percibir prima técnica. Los funcionarios que con anterioridad a la expedición del Decreto 1336 de 2003, se les asignó Prima Técnica, cumpliendo los requisitos previstos en la norma que regula su otorgamiento en la entidad, adquirieron el derecho al reconocimiento y pago del emolumento, seguirán conservándola de acuerdo a lo establecido en la reglamentación interna de la Entidad, siempre y cuando no incurran en las causales para su pérdida contenidas en el artículo 11 del Decreto 2164 de 1991.

(..)

En ese orden de ideas, si una persona no viene percibiendo prima técnica y es encargada en un empleo que es susceptible de percibir prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada o evaluación del desempeño, no tendrá derecho a percibir dicha prima técnica durante el encargo, por cuantos estos tipos de prima técnica no son inherentes al cargo.

(..)

De conformidad con las normas citadas, la prima técnica automática es de origen legal y se concede a funcionarios que por sus calidades y requisitos especiales, desempeñan ciertos cargos establecidos por la ley, a la cual tienen derecho durante todo el tiempo que permanezcan en el ejercicio de sus funciones.

En este orden de ideas, es importante que se verifique si el empleo de libre nombramiento y remoción tiene derecho o no percibir prima técnica automática, toda vez que esta solamente se puede reconocer a los cargos taxativamente señalados en la norma.

En criterio de esta Dirección se considera que el servidor que sea encargado para ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción con asignación de Prima Técnica Automática, tendrá derecho a percibir el sueldo señalado para el empleo que desempeña temporalmente, más la prima técnica, siempre y cuando no lo esté percibiendo el titular del cargo.

Si el empleado encargado viene percibiendo una prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada o evaluación del desempeño, podrá percibir la prima técnica automática, siempre y cuando suspenda la que tiene asignada para el cargo del cual es titular”. Radicado de salida No.: 20136000141571 16/09/2013.

Ref.: Remuneración. Prima técnica automática. Reconocimiento de Prima técnica Automática a quien fue encargado para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción. Rad. 2012-206-013115-2

“El encargo está considerado como una situación administrativa en la cual se pueden encontrar los empleados vinculados regularmente a la Administración; esta situación conlleva el ejercicio temporal de las funciones de un cargo del cual no es titular el empleado, y generalmente se predica de funciones indispensables que no pueden interrumpirse.

De lo anteriormente expuesto, se concluye, que la prima técnica automática es de origen legal y se concede a empleados que por sus calidades y requisitos especiales desempeñan ciertos cargos, como es el caso de los Subgerentes, Vicepresidentes o Subdirectores de Establecimientos Públicos a la cual tienen derecho durante todo el tiempo que permanezcan en el ejercicio de sus funciones.

En este orden de ideas, en criterio de esta Dirección se considera que el funcionario que sea encargado para ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción con asignación de Prima Técnica Automática, tendrá derecho a percibir el sueldo señalado para el empleo que desempeña temporalmente, más la prima técnica, siempre y cuando no lo esté percibiendo el titular del cargo.

De igual manera se considera que el empleado con asignación de prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada o evaluación del desempeño encargado de un cargo directivo que se encuentra vacante, puede percibir la prima técnica automática, siempre y cuando suspenda la que tiene asignada para el cargo del cual es titular.” Radicado de salida No.: 20126000129441 15/08/2012.

GUÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Guía Prima Técnica de empleados públicos

BOGOTÁ, D.C., COLOMBIA

FEBRERO 2018

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 No 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.

VISÍTANOS O ESCRÍBENOS:



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública