



Función Pública

Concepto 339951 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000339951

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000339951

Fecha: 24/10/2019 03:55:07 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: REMUNERACIÓN. Reconocimiento y pago de la prima técnica a empleado en encargo. Radicado: 20199000333082 del 30 de septiembre de 2019

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre el reconocimiento de la prima técnica por evaluación del desempeño a un empleado público ejerce un cargo mediante la figura del encargo, me permito manifestarle lo siguiente:

El Decreto [1083](#) de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», consagra:

«ARTÍCULO [2.2.5.9.7](#) Encargo. Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

En Sentencia del Consejo de Estado de fecha 10 de febrero de 2011, Sección Segunda, Expediente número 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, por el contrario, 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, 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 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.

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.

Con relación a la temporalidad de la prima técnica, el artículo 8° del Decreto ley 1661 de 1991 ¹, «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», determina:

«El retiro del funcionario o empleado de la entidad en la cual presta sus servicios implica la pérdida de la Prima Técnica asignada. Igualmente se perderá cuando se imponga sanción disciplinaria de suspensión.

PARÁGRAFO. 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».

EL ARTÍCULO 11 del Decreto 2164 de 1991, «Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto ley 1661 de 1991», respecto de las causales de pérdida de la prima técnica, dispone:

«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 continúa siendo susceptible de asignación de prima técnica;

c. Cuando haya sido otorgada por evaluación del desempeño, se perderá, además, por obtener el empleado calificación de servicios en porcentaje inferior al establecido en el artículo 5° del este Decreto o porque hubieren cesado los motivos por los cuales se asignó.

PARÁGRAFO. 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».

Conforme con lo anterior, la prima técnica se perderá si se cumple alguna de las causales señaladas en el artículo 11 del Decreto 2164 de 1991.

Como puede observarse, dentro de las causales de pérdida de la prima técnica no se encuentra ninguna relacionada con la situación administrativa de encargo, razón por la cual, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que un empleado público a quien se le reconoce prima técnica por evaluación del desempeño, en caso de ser encargado en un empleo de carrera administrativa, mantiene su derecho a seguir percibiendo dicho emolumento, el cual se deberá liquidar con relación al cargo del cual es titular y para el cual se le otorgó dicha prima.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link «Gestor Normativo» donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-569 de 3 de julio de 2003, Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:19:14