



**Función Pública**

## Concepto 297541 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000297541\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000297541

Fecha: 08/07/2020 04:58:29 p.m.

Bogotá, D.C.

REF.: REMUNERACIÓN. Factores para liquidar la prima de servicios territorial. Prima técnica territorial. RAD.: 20202060285612 del 06-07-2020.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual consulta si para liquidar la prima de servicios de un funcionario de una entidad del orden territorial, se debe tener en cuenta, además de los factores de salario señalados en el artículo 59 del decreto 1042 de 1978, la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada; y qué criterios de interpretación deben aplicarse para concluir la clase de prima técnica otorgada a un profesional universitario de INVIPASTO en el año 1996, teniendo en cuenta que la resolución mediante la cual se reconoció, no indicó si se trataba de prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada o por evaluación del desempeño.

Sobre el tema, me permito manifestarle lo siguiente:

1. Respecto a la consulta si para liquidar la prima de servicios de un funcionario de una entidad del orden territorial, se debe tener en cuenta, además de los factores de salario señalados en el artículo 59 del decreto 1042 de 1978, la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, se precisa:

El Decreto-ley 1042 de 1978 establece:

“ARTÍCULO 58. *La prima de servicio. Los funcionarios a quienes se aplica el presente Decreto tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año.*”

Así mismo, el Decreto 304 de 2020 mediante el artículo 7 modificó el artículo 60 del Decreto 1042 de 1978 en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 7. *Pago proporcional de la prima de servicios. Cuando a treinta (30) de junio de cada año el empleado no haya trabajado el año*”

completo, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la prima de servicios, de que trata el artículo 58 del Decreto 1042 de 1978. También se tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de esta prima cuando el empleado se retire del servicio, en este evento la liquidación se efectuará, teniendo en cuenta la cuantía de los factores señalados en el artículo 59 del Decreto 1042 de 1978, causados a la fecha de retiro.”

Igualmente, el Decreto 2351 de 2014, que regula la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial señala:

“ARTÍCULO 1°. Todos los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías Territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales y el personal administrativo del sector educación, tendrán derecho, a partir de, 2015, a percibir la prima de servicios de qué trata el Decreto Ley 1042 de 1978 en los mismos términos y condiciones allí señalados y en las normas que lo modifican, adicionan o sustituyan.”

Como puede observarse, la prima de servicios para los empleados públicos de nivel territorial, se pagará a partir del año 2015, en los mismos términos y condiciones señalados en el Decreto Ley 1042 de 1978 y en lo previsto en el Decreto 2351 de 2014.

EL ARTÍCULO 1º del Decreto 2278 de 2018, modificó el artículo 2º del Decreto 2351 de 2014, en relación con los factores salariales para la liquidación de la prima de servicios, al consagrar:

“ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2 del Decreto 2351 de 2014, el cual quedará así:

ARTÍCULO 2. La prima de servicios de qué trata el presente decreto se liquidará sobre los factores de salario que se determinan a continuación:

a) La asignación básica mensual correspondiente al cargo que desempeña el empleado al momento de su causación

b) El auxilio de transporte

c) El subsidio de alimentación

d) La bonificación por servicios prestados

**PARÁGRAFO.** El auxilio de transporte, el subsidio de alimentación y la bonificación por servicios prestados constituirán factor para la liquidación de la prima de servicios cuando el empleado los perciba.”

De acuerdo con la normativa transcrita, la prima de servicios equivale a quince días de remuneración por un período anual, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año, y cuando a treinta (30) de junio de cada año el empleado no haya trabajado el año completo, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la prima de servicios; al igual que cuando el empleado se retire del servicio, y la liquidación para los empleados del nivel nacional se efectuará, teniendo en cuenta la cuantía de los factores señalados en el artículo 59 del Decreto 1042 de 1978, causados a la fecha de retiro, y para los empleados del nivel territorial dicha prima se liquidará sobre los factores salariales establecidos en el artículo 2º del Decreto 2351 de 2014, modificado por el artículo 1º del Decreto 2278 de 2018.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, los factores salariales a tener en cuenta para la liquidación de la prima de servicios en las entidades del orden territorial, son la asignación básica mensual correspondiente al cargo que desempeña el empleado al momento de su causación; el auxilio de transporte, el subsidio de alimentación, y la bonificación por servicios

prestados. Estos tres últimos factores salariales constituirán factor para la liquidación de la prima de servicios cuando el empleado los perciba; por lo tanto, en este caso no se incluye la prima técnica por estudios y experiencia altamente calificada, que es la única que constituye factor salarial.

2. En cuanto a la consulta sobre qué criterios de interpretación deben aplicarse para concluir la clase de prima técnica otorgada a un profesional universitario de INVIPASTO en el año 1996, teniendo en cuenta que la resolución mediante la cual se reconoció, no indicó si se trataba de prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada o por evaluación del desempeño, se precisa:

Al respecto es pertinente precisar que sobre el tema el Decreto 1661 de 1991 establece:

“ARTÍCULO 2º. *Criterios para otorgar Prima Técnica.* Para tener derecho a Prima Técnica serán tenidos en cuenta alternativamente uno de los siguientes criterios, siempre y cuando, en el primer caso, excedan de los requisitos establecidos para el cargo que desempeñe el funcionario o empleado.

a)- Título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada en el ejercicio profesional o en la investigación técnica o científica en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo durante un término no menor de tres (3) años; o,

b)- Evaluación del desempeño.

PARÁGRAFO 1º.- Los requisitos contemplados en el literal a) podrán ser reemplazados por experiencia altamente calificada en el ejercicio profesional o en la investigación técnica o científica en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo durante un término no menor de seis (6) años.

PARÁGRAFO 2º. La experiencia a que se refiere este artículo será calificada por el jefe de la entidad con base en la documentación que el funcionario acredite.”

“ARTÍCULO 3º. *Niveles en los cuales se otorga Prima Técnica.* Para tener derecho al disfrute de Prima Técnica con base en los requisitos de que trata el literal a) del artículo anterior, se requiere estar desempeñando un cargo en los niveles profesional, ejecutivo, asesor o directivo. La Prima Técnica con base en la evaluación del desempeño podrá asignarse en todos los niveles”.

PARÁGRAFO. En ningún caso podrá un funcionario o empleado disfrutar de más de una Prima Técnica.” (subrayado nuestro)

“ARTÍCULO 4º. *Límites.* La Prima Técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del funcionario o empleado a que se asigna, el cual no podrá ser superior al 50% de la misma; por lo tanto, su valor se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del funcionario o empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que ordene el Gobierno.”

“ARTÍCULO 5º. *Competencia para asignar Prima Técnica.* Será competente para asignar la Prima Técnica el jefe del organismo respectivo.”

“ARTÍCULO 6º. *Procedimiento para la asignación de Prima Técnica*

a)- La solicitud deberá ser presentada en la oficina de personal del respectivo organismo, o la dependencia que haga sus veces, con la documentación que acredite los requisitos que se mencionan en el artículo 2º. de este Decreto.

b)- Una vez reunida la información, el Jefe de Personal, o quien haga sus veces, verificará si el solicitante llena los requisitos previstos en los artículos precedentes, para lo cual contará con un término de dos (2) meses:

c)- Si el candidato llenare los requisitos, el jefe del organismo correspondiente proferirá la resolución de asignación.

**PARÁGRAFO.** En todo caso, la Prima Técnica sólo podrá otorgarse previa la expedición del respectivo certificado de disponibilidad presupuestal.”

Con posterioridad el Decreto 1336 de 2003, por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado, consagra:

“ARTÍCULO 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 un cargo de los niveles Directivo, Asesor, o Ejecutivo, o sus equivalentes en los diferentes Órganos y Ramas del Poder Públicos.”

“ARTÍCULO 2º. Para reconocer, liquidar y pagar la prima técnica, cada organismo o entidad deberá contar con disponibilidad presupuestal acreditada por el jefe de presupuesto o quien haga sus veces, en la respectiva entidad. Así mismo, se requerirá certificado previo de viabilidad presupuestal expedido por la Dirección General del Presupuesto Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público o del organismo que corresponda en las entidades territoriales, quienes para el efecto deberán tener en cuenta las políticas de austeridad del gasto público.”

“ARTÍCULO 3º. En los demás aspectos, la prima técnica se regirá por las disposiciones vigentes.”

“ARTÍCULO 4º. Aquellos empleados a quienes el Estado les haya otorgado prima técnica, que desempeñen cargos de niveles diferentes a los señalados en el presente decreto, continuarán disfrutando de ella 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.”

Se puede evidenciar, que en vigencia del Decreto 1661 de 1991, la prima técnica con base en la evaluación del desempeño podía asignarse en todos los niveles como un porcentaje de la asignación básica mensual del empleo del funcionario o empleado, sin que pudiera ser superior al 50% de la misma, y será competente para asignarla el jefe del organismo respectivo. La expresión “podrá”, se debe entender que es facultativo del jefe de la entidad aplicando el procedimiento establecido por dicho decreto, que exige que la solicitud se presente ante la oficina de personal o la dependencia que haga sus veces, con la documentación que acredite los requisitos, y el jefe de personal dentro de un término de dos (2) meses verificará su cumplimiento y comprueba que los reúne, profería la resolución de asignación, previa la expedición del respectivo certificado de disponibilidad presupuestal.

Con la expedición del Decreto 1764 de 1997, de acuerdo con su artículo 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 un cargo de los niveles Directivo, Asesor, o Ejecutivo, o sus equivalentes en los diferentes Órganos y Ramas del Poder Público; y la entidad deberá contar con disponibilidad presupuestal; con lo cual se excluye a los empleados de los niveles profesional, técnico y asistencial.

No obstante, el artículo 4º del Decreto 1724 de 1997 garantizó que los empleados a quienes el Estado les haya otorgado prima técnica, que desempeñen cargos de niveles diferentes a los señalados en este decreto, es decir, los pertenecientes a los niveles profesional, técnico y asistencial, continuarían disfrutando de ella 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, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 4. Aquellos empleados a quienes se les haya otorgado prima técnica, que desempeñen cargos de niveles diferentes a los señalados en el presente decreto o cargos de asesor en condiciones distintas a las establecidas en el artículo 1 º, continuarán disfrutando de ella 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.”

Así pues, fue modificado el Decreto-ley 1661 de 1991 por el Decreto 1724 de 1997, pero se garantiza la preservación del derecho adquirido de la prima técnica asignada a los servidores del nivel profesional, técnico y asistencial, dentro de las condiciones y presupuestos consagrados en vigencia del Decreto 1661 de 1991, ratificado en el artículo 4 del Decreto 1336 de 2003 hasta su retiro o hasta que se cumplan las condiciones consagradas en las normas vigentes en el momento de su otorgamiento para su pérdida; sin embargo, a partir de la vigencia del Decreto 1724 de 1997 las entidades solamente pueden asignar prima técnica a los empleados y funcionarios de los niveles Directivo, Asesor y Ejecutivo o sus equivalentes, y reajustar el porcentaje correspondiente con arreglo a la correspondiente reglamentación interna.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, teniendo en cuenta que el empleado al que se le otorgó la prima técnica a la cual se refiere es del nivel profesional universitario de la planta de personal de una entidad del orden territorial (INVIPASTO), en criterio de esta Dirección Jurídica, en este caso se trata de la prima técnica por evaluación del desempeño, la cual en vigencia del Decreto 1661 de 1991, podía asignarse en todos los niveles, incluyendo el profesional, hasta la expedición del Decreto 1764 de 1997, que en su artículo 1º, dispuso, que 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 un cargo de los niveles Directivo, Asesor, o Ejecutivo, o sus equivalentes en los diferentes Órganos y Ramas del Poder Público, excluyendo a los empleados de los niveles profesional, técnico y asistencial, no obstante, garantizó que los empleados de estos últimos niveles que venían disfrutando de dicha prima, continuarían con ese derecho hasta su retiro del organismo o hasta cumplirse las condiciones para su pérdida, consagradas en las normas vigentes al momento de su otorgamiento.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://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 LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Jose F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:23:02