



**Función Pública**

# Concepto 085301 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000085301\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000085301

Fecha: 11/03/2021 12:05:42 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. MANUAL DE FUNCIONES. Modificación. REMUNERACIÓN. Prima Técnica Automática. RADICACIÓN. 20219000121632 de fecha 07 de marzo de 2021.

Reciba un cordial saludo, en atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre la procedencia para modificar los requisitos de un empleo en el Manual de Funciones y Competencias Laborales así como la procedencia para el pago de la prima técnica automática en tres situaciones, me permito manifestarle lo siguiente:

Inicialmente, es preciso señalar que de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública, a esta Entidad le compete formular políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público. Por lo anterior, este Departamento carece de competencia para dirimir situaciones internas de las entidades, no tiene la facultad de resolver casos particulares, ya que debido a su naturaleza como organismo técnico es óbice de funciones en temas de vigilancia, control o evaluación, así entonces el presente pronunciamiento tiene un carácter general y técnico.

En primera instancia, es importante mencionar que el Decreto [92](#) de 2007, por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa, establece los requisitos mínimos y máximos de los empleos del sector así:

*“ARTÍCULO 17. Requisitos mínimos y máximos de los empleos del Sector Defensa. El Gobierno Nacional al determinar las competencias y los requisitos de los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos del Sector Defensa, tendrá en cuenta los siguientes parámetros:*

(...)

*3. Nivel Profesional:*

-

*Mínimo: Título Profesional.*

Máximo: Título Profesional, título de postgrado en la modalidad de especialización y treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada.

(...) ”

(Subrayado fuera de texto)

De acuerdo a la jurisprudencia anteriormente relacionada, para desempeñar empleos del nivel profesional en el Sector Defensa el requisito mínimo es título profesional, y el requisito máximo es título profesional, título de postgrado en la modalidad de especialización y treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada, por lo que corresponderá a la entidad fijar los requisitos para el empleo conforme a los requisitos mínimos y máximos dispuestos por la norma.

Ahora bien, para la modificación de los manuales de funciones de las entidades del Sector Defensa es necesario observar las normas que rigen este tipo de entidades, para el caso que nos convoca se deberá tener en cuenta lo establecido en el mencionado decreto en su Artículo 22:

*“ARTÍCULO 22. Del Manual de Funciones y Requisitos. Las entidades que integran el Sector Defensa y a las cuales se refiere el presente decreto, modificarán el manual específico de funciones y requisitos, dentro de los treinta (30) días siguientes al ajuste de la planta de personal de que trata el presente decreto.*

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico de funciones de las entidades que integran el sector defensa, se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o de su delegado, y solo requerirá para su expedición concepto previo favorable del Ministro de Defensa Nacional.

En las entidades que integran el Sector Defensa, la dependencia encargada de la administración del talento humano o la que haga sus veces, adelantará los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y requisitos.

*Tendrán la misma obligación y dentro del mismo tiempo, las dependencias del Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, cuya planta de personal forma parte de una misma planta global, aunque se encuentre regulada en actos administrativos distintos.”* (Subrayado fuera de texto)

Conforme a lo anterior, y para dar respuesta a su primer interrogante, es clara la norma en establecer que toda modificación deberá ser adelantada por la dependencia encargada de la administración del talento humano o quien haga sus veces y para tal fin adelantará estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y requisitos.

De igual manera aplica lo mencionado para la elaboración, actualización, modificación o adición, en el caso de ajustes en los núcleos básicos de conocimiento, se entiende esto como una actualización del manual de funciones que de igual manera deberá estar sustentado en estudios realizados por la dependencia encargada de la administración del talento humano o quien haga sus veces. Cada entidad puede adicionar los Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC- teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.

Ahora bien, con relación al pago de la prima técnica automática tenemos lo siguiente:

Sea lo primero mencionar que como quiera que se trata de un empleado no uniformado de una entidad del sector defensa, se aplica la norma general que regula el tema de la prima técnica. Por lo tanto es pertinente mencionar el Decreto 1624 de 1991, “Por el cual se adiciona el Decreto 1016 de 1991 y se dictan otras disposiciones”, el cual señala:

*“ARTÍCULO 1. Adiciónase el Decreto 1016 de 1991, en el sentido de establecer, en las mismas condiciones, la prima técnica de que trata dicho Decreto a favor de los siguientes funcionarios:*

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.

El monto de esta prima será del cincuenta por ciento (50%) del total de lo que devenguen los funcionarios relacionados en el Artículo 1º de este Decreto, por concepto de sueldo y gastos de representación.

PARÁGRAFO. Los Ministros del Despacho tendrán derecho a la prima de que trata este Artículo, cuando tramiten la respectiva solicitud ante el Jefe del Departamento Administrativo del Servicio Civil. En tal caso bastará que este funcionario así lo certifique." (Subrayado fuera de texto)

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.

Ahora bien, 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, aduce:

"ARTICULO 17. DE LOS FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DE VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de que trata este decreto, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

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

b. Los incrementos de remuneración a que se refieren los Artículos 49 y 97 del decreto-ley 1042 de 1978;

c. Los gastos de representación;

d. La prima técnica;

e. Los auxilios de alimentación y de transporte;

f. La prima de servicios;

g. La bonificación por servicios prestados." (Subrayado fuera de texto)

El Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante concepto No. 1077 de 14 de febrero de 2001, preceptuó:

"Esta Oficina Jurídica describe la expresión "factor salarial", de la siguiente manera:

Factor salarial es todo valor que, establecido específicamente en una norma que consagre un beneficio prestacional o salarial, incremente, a manera de elemento multiplicador, el valor de los beneficios salariales y prestacionales que se liquidan."

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 formación académica avanzada y experiencia altamente calificada.

En consecuencia, la prima técnica automática, no constituye factor salarial, y por consiguiente para dar respuesta a su segundo interrogante, no podrá tenerse en cuenta como factor para la liquidación de las prestaciones sociales como en el caso de las vacaciones, prima de vacaciones. Por lo tanto, esta Dirección Jurídica considera que la prima técnica automática no puede ser reconocida cuando el empleado que la ostenta se

encuentra en vacaciones.

Frente al reconocimiento de la prima técnica automática durante la incapacidad médica, vale la pena señalar lo preceptuado por la Superintendencia de Salud respecto al pago de las incapacidades, en concepto No. 8002-1-168633, de diciembre 16 de 2005:

*“(…) Los factores salariales.*

*Bajo la concepción propia del Derecho Laboral todo aquello que recibe el trabajador por la prestación del servicio es salario. Así mismo, los demás ingresos, que en virtud de un régimen especial, se asimilan como tales. Como se sabe, tal previsión persigue garantizar los derechos de los trabajadores en el desarrollo de la relación laboral y así garantizar la intangibilidad de la asignación y su valoración dentro de las prestaciones a que se tiene derecho.*

*En punto a los factores salariales que se deben tener en cuenta para determinar el valor de las incapacidades reconocidas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud, ha sostenido que el valor de las incapacidades está sujeto al ingreso base de cotización sobre el cual se realizaron los respectivos aportes al subsistema de salud, en consecuencia, no puede pretenderse que el sistema de salud reconozca las prestaciones económicas a su cargo sobre una base distinta a la establecida para los aportes en salud.*

*En tal sentido, sostuvo este despacho en el concepto Nurc-8001-1-118257 del 30 de octubre de 2002, lo siguiente:*

*“ En primer lugar, debe precisarse que el valor de las incapacidades surge en proporción al ingreso base de cotización sobre el cual se realizaron los respectivos aportes al subsistema de salud, en consecuencia, no puede pretenderse que el sistema de salud reconozca las prestaciones económicas a su cargo sobre una base distinta a la establecida para los aportes en salud.*

*En efecto, tras la vigencia de la Ley 100 de 1993, la base de cotización para pensiones y salud es la misma, según voces del Artículo 18 en concordancia con el párrafo primero del Artículo 204 de la Ley 100 de 1993. Siendo, entonces, el salario elemento calificador del monto de los aportes y por ende factor esencial para el reconocimiento de las prestaciones económicas su tasación resulta indispensable, y por lo tanto cualquier factor salarial que se hubiere omitido al determinar el sueldo básico para liquidar los aportes en salud, afecta el valor de las prestaciones económicas.*

*De ahí que resulta indispensable determinar los factores que constituyen el salario mensual base para liquidar las cotizaciones en salud, que como ya se dijo se asimilan a las de pensiones.*

*Bajo esas consideraciones se entrará a precisar los factores que constituyen la base para liquidar los aportes a pensiones que son los mismos para salud, como se reitera.*

*Al respecto, prescribe el Decreto 691 de 1994, aplicable por remisión expresa del inciso 3 del Artículo 65 del Decreto 806 de 1998.*

*Decreto 691 de 1994*

*“ARTICULO 6o. BASE DE COTIZACION. <Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto 1158 de 1994. El nuevo texto es el siguiente:> El salario mensual base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos incorporados al mismo, estará constituido por los siguientes factores:*

*a) La asignación básica mensual;*

b) Los gastos de representación;

c) La prima técnica, cuando sea factor de salario;

d) Las primas de antigüedad, ascensional y de capacitación cuando sean factor de salario.

e) La remuneración por trabajo dominical o festivo;

f) La remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna;

g) La bonificación por servicios prestados.”

Por consiguiente, de la lectura anterior se impone una conclusión, a saber, que no pueden calcularse aportes al sistema de salud sobre factores distintos a los arriba reseñados y por ende tampoco para efectos del reconocimiento de las prestaciones económicas.”

En consecuencia, el valor de las incapacidades está sujeto al ingreso base de cotización sobre el cual se realizaron los respectivos aportes al subsistema de salud. En efecto, el Sistema de Seguridad Social ha ligado el aporte con la prestación de forma tal que se establezca un equilibrio financiero en el mismo. Si bien esto es claro en materia de pensiones, también lo es a nivel del sistema de salud, pues las prestaciones que se reconozcan giran en torno al salario sobre el cual se declare.

En el caso concreto, y, tal como se menciona en la consulta según la cual “los funcionarios de la Contraloría General de la República (...) efectúan los aportes al Sistema General de Seguridad Social de conformidad con los factores establecidos en el Decreto 1158 de 1994 ” debe concluirse que las prestaciones económicas deben reconocerse sobre dichos factores de que trata el mencionado decreto. Así, mismo, lo establece el Decreto 920 de 2005, cuando preceptúa:

ARTÍCULO 15. Liquidación de pensiones. Las pensiones de los empleados de la Contraloría General de la República se liquidarán sobre los mismos factores que constituyen el ingreso base de cotización establecidos por el Decreto 691 de 1994 modificado por el Artículo 1º del Decreto 1158 de 1994, dentro de los límites dispuestos por el Artículo 2º del Decreto 314 de 1994 (...). (Negrilla y subrayado es nuestro)

Del mismo modo, el Ministerio de la Protección Social, mediante concepto 3731 del 23 de Agosto de 2005, señaló:

“De acuerdo con lo establecido por el parágrafo 1º del Artículo 204 de la Ley 100 de 1993, la base de cotización de las personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, afiliados obligatorios al sistema General de Seguridad Social en Salud, será la misma contemplada en el Sistema General de Pensiones.

El Artículo 1º del Decreto 1158 de 1994 establece que el salario mensual base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos incorporados al mismo, estará constituido por los siguientes factores:

a. La asignación básica mensual

b. Los gastos de representación

c. La prima técnica, cuando sea factor de salario

d. Las primas de antigüedad, ascensional y de capacitación cuando sea factor de salario

e. La remuneración por trabajo dominical o festivo

f. La remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna

g. La bonificación por servicios prestados

Por lo que, la base de cotización al SGSSS de las personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, será la misma contemplada en el Sistema General de Pensiones, esto es, la definida por el Artículo 1º del Decreto 1158 de 1994, que define el salario mensual base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos incorporados al mismo.

(...)

Teniendo en cuenta lo anterior, el pago del subsidio en dinero por incapacidad del empleado oficial motivada por enfermedad no profesional, se liquidará y pagará con base en el salario mensual base utilizado para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones, devengado por el trabajador al momento de la incapacidad, teniendo en cuenta los factores del salario utilizados para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos. (Negrilla y subrayado fuera del texto)

De conformidad con lo anteriormente expuesto, y para dar respuesta a su tercer interrogante, la prima técnica automática 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. Por lo tanto esta Dirección Jurídica considera que la prima técnica automática no puede ser reconocida cuando el empleado que la ostenta se encuentra en incapacidad médica.

Por último, para el caso de las licencias no remuneradas, el Decreto 1016 de 1991 señala:

“ARTÍCULO 3º.- Temporalidad. La Prima Técnica se concederá a los funcionarios jurisdiccionales de que trata el Artículo 1o. del presente Decreto durante el tiempo en que permanezcan en el desempeño de sus cargos. En ningún caso habrá lugar al pago de la Prima Técnica durante las licencias no remuneradas.”

Conforme a lo anterior y para dar respuesta su cuarto interrogante, conforme a la normativa mencionada esta Dirección Jurídica considera que no será viable el pago de la prima técnica automática mientras el funcionario se encuentre en una licencia no remunerada.

Finalmente, el Decreto 2164 de 1991, “Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Ley 1661 de 1991”, en relación con las causales para la pérdida de la prima técnica, determina:

“ARTÍCULO 11º. TEMPORALIDAD. 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, por obtener el empleado calificación de servicios en porcentaje inferior al establecido en el Artículo 5 de este decreto o porque hubieren cesado los motivos por los cuales se asignó.*

-  
PARAGRAFO. *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». (Subrayado fuera del texto)*

En este orden de ideas, para dar respuesta a su quinto interrogante, esta Dirección considera los beneficiarios de la prima técnica la podrán seguir conservando hasta tanto no incurran en las causales de pérdida establecidas el parágrafo del Artículo 10 del Decreto 2164 de 1991. Por lo tanto, en caso del retiro del empleado de la entidad (por renuncia), éste perderá el disfrute de la prima técnica.

Me permito indicarle que, 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 imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:46:28