



Función Pública

Concepto 197931 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000197931

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000197931

Fecha: 23/06/2021 02:56:59 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: REMUNERACIÓN - Prima Técnica - MOVIMIENTOS DE PERSONAL - Reubicación. Radicado No. 20219000457522 de fecha 01 de junio de 2021.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual luego de algunas consideraciones fácticas y jurídicas consulta: *Los funcionarios que desempeñan empleos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa denominados Asesor, Código 1020, Grado 11 y Asesor, Código 1020, Grado 13 que son reubicados en la Dirección General o que integran grupos internos de trabajo que se encuentran adscritos a la Dirección General serían susceptibles de la asignación de la prima técnica, si cumplen los requisitos de estudios y experiencia altamente calificada o por evaluación del desempeño, previa disponibilidad presupuestal; me permito manifestarle lo siguiente:*

En primer lugar, es importante traer a colación los criterios para el reconocimiento de la prima técnica; por el criterio de evaluación de desempeño, el Decreto 2164 de 1991 en sus Artículos 1 y 5¹ prevé:

ARTICULO 1. DEFINICION Y CAMPO DE APLICACIÓN. La Prima Técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a 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. Así mismo, será un reconocimiento al desempeño en el cargo, en los términos que se establecen en este decreto.

Tendrán derecho a gozar de la prima técnica los empleados de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales del Estado y Unidades Administrativas Especiales, en el orden nacional.” (Subrayado fuera de texto)

ARTÍCULO 5º. De la prima técnica por evaluación del desempeño. Por este criterio tendrán derecho a prima técnica 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 funcionarios: 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 al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un período no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.

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 períodos 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.

PARÁGRAFO: A los servidores que desempeñen cargos diferentes a los señalados en el presente Artículo, 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 del organismo o hasta que se cumplan las condiciones para su pérdida. (Negrilla propia)

En la anterior disposición evidenciamos quienes tienen derecho y que requisitos deben cumplir para gozar de esta prima, dentro de los funcionarios que tienen derecho se encuentran los Asesores que se encuentren adscritos al despacho del Director de Unidad Administrativa Especial y se otorga a los empleados que obtuvieron en su calificación un porcentaje correspondiente como mínimo al noventa por ciento (90%) del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un período no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo.

Por otra parte, con relación a la prima técnica por el criterio de formación avanzada y experiencia altamente calificada, el Decreto 2164 de 1991, "Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto ley 1661 de 1991", establece:

ARTÍCULO 3°. CRITERIOS PARA ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA. *Modificado por el Decreto 2177 de 2006, Artículo 1º. Para tener derecho a prima técnica, además de ocupar un cargo en uno de los niveles señalados en el Artículo 1º del Decreto 1336 de 2003², adscritos a los Despachos citados en la mencionada norma, incluyendo el Despacho del Subdirector de Departamento Administrativo, será tenido en cuenta uno de los siguientes criterios:

a) Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada;

b) Evaluación del desempeño.

"(...)"

PARÁGRAFO. Las solicitudes de revisión de prima técnica que se hayan radicado formalmente ante el funcionario competente con anterioridad a la entrada en vigencia del presente decreto serán estudiadas y decididas teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Decreto 1335 de 1999.

Las solicitudes que se radiquen con posterioridad a la publicación del presente decreto serán estudiadas y decididas teniendo en cuenta los criterios y condiciones aquí establecidos.

ARTÍCULO 4º.- De la Prima Técnica por formación avanzada y experiencia. Por este criterio tendrán derecho a prima técnica los empleados que desempeñen, en propiedad, cargos de niveles ejecutivo, asesor o directivo, que sean susceptibles de asignación de prima técnica de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 7 del presente Decreto y que acrediten 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.

El título de estudios de formación avanzada podrá compensarse por tres (3) años experiencia en los términos señalados en el inciso anterior.

PARÁGRAFO. - La experiencia a que se refiere este Artículo será calificada por el jefe del organismo o su delegado con base en la documentación que el empleado acredite. (Negrilla propia)

ARTÍCULO 9. DEL PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACION DE LA PRIMA TECNICA. El empleado que ocupe, en propiedad, un empleo susceptible de asignación de prima técnica, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 7. del presente decreto, presentará, 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 llenare los requisitos, el Jefe del organismo proferirá la resolución de asignación, debidamente motivada.

PARAGRAFO. En todo caso, la prima técnica sólo podrá otorgarse previa la expedición del respectivo certificado de disponibilidad presupuestal.

El Decreto 2489 de 2006, "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones", establece:

"ARTICULO 2. NOMENCLATURA Y CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS. Establécese la nomenclatura y clasificación de empleos públicos de las entidades y organismos a los cuales se refiere el Artículo 1º del presente decreto, así:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
NIVEL ASESOR		
Asesor	1020	18 (...) 01

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).

De esta manera, el Decreto 1336 de 2003 es aplicable a las Unidades Administrativas Especiales; por consiguiente, el otorgamiento de la Prima Técnica en la Unidad Administrativa Especial expuesta en su consulta, 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.

Ahora bien, realizado en anterior análisis se considera necesario traer a colación la figura de la reubicación.

Respecto a la reubicación, el Decreto 1083 de 2015, dispone:

ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

(...)

En cuanto a la reubicación es el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, la cual debe responder a necesidades del servicio.

Por otra parte, la Corte Constitucional ha considerado que el derecho a la reubicación laboral no se limita al simple cambio de funciones, sino que comporta la proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de brindar al empleado la capacitación necesaria para que se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

En la misma sentencia T-1040 de 2001, la Corte consideró que el alcance del derecho a la reubicación laboral se somete a la evaluación y ponderación de los siguientes tres elementos: "(i) el tipo de función que desempeña el empleado, (ii) la naturaleza jurídica del empleador, y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal. Así pues, la Corte, en la misma providencia, concluyó que "si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación".

Así las cosas, podemos decir que la Entidad puede distribuir los empleos y ubicar el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad; siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado, otorgando las herramientas necesarias para que el empleado desarrolle sus actividades sin inconvenientes.

También es importante mencionar, en relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, que es viable el traslado y la reubicación física de los empleos. La Corte Constitucional en la Sentencia C-447 de 1996, expresó sobre este aspecto lo siguiente:

"El sistema de planta global... no implica como lo sostiene la demandante que la planta de personal no sea fija, lo que ocurre es que se agrupan los empleos de acuerdo con su denominación para ser posteriormente distribuidos por la autoridad competente, de acuerdo con la dependencia y el área de trabajo... (...)

La administración pública debe ser evolutiva y no estática, en la medida en que está llamada a resolver los problemas de una sociedad cambiante. Por esta razón, una planta de personal rígidamente establecida en una ley o un reglamento cuya modificación estuviera sujeta a dispendiosos trámites, resultaría altamente inconveniente y tendería a paralizar a la misma administración, como lo ha dicho la Corte, desconociendo, de paso, el Artículo segundo de la Constitución, en virtud del cual las autoridades de la República están instituidas para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Preocupa a la actora -con plausible interés- que a un funcionario público lo puedan trasladar a otra dependencia a desempeñar funciones que desconoce. Sin embargo, ello no es así, pues la flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla, pues, siguiendo el ejemplo anotado, si se trata del cargo de "Técnico en ingresos públicos" su función siempre será la misma, sin interesar la dependencia a la cual pertenezca. Los Artículos demandados en ningún momento facultan a obrar de manera distinta. (...)

La planta de personal global y flexible, de acuerdo con las consideraciones expuestas, no es contraria a lo dispuesto en el Artículo 122 del Estatuto Superior y, por el contrario, constituye una modalidad de manejo del recurso humano en la administración pública que propende la modernización de ésta y la eficaz prestación del servicio público, además de constituir un desarrollo práctico de los principios constitucionales de eficacia, celeridad y economía, como medio para alcanzar los objetivos del Estado social de derecho. (...)" (negrilla propia).

En este orden de ideas, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio.

Así las cosas, en criterio de esta Dirección jurídica, los funcionarios que desempeñan empleos de libre nombramiento y remoción denominados Asesor, Código 1020, Grado 11 y Asesor, Código 1020, Grado 13 (con carácter permanente) y que estén clasificados como de libre nombramiento y remoción, podrán ser beneficiarios de la prima técnica, siempre y cuando los mismos estén adscritos al despacho del Director de la entidad, teniendo en cuenta los criterios de estudios y experiencia altamente calificada o por evaluación del desempeño, aunado a que deben cumplir con cada uno de los requisitos establecidos por la ley y adicionalmente que la entidad cuente con la respectiva disponibilidad presupuestal.

Ahora bien, si el cargo de asesor no está adscrito al despacho del Director de la entidad, no tendrá derecho a la prima técnica, teniendo en cuenta que el solo hecho de que una persona sea reubicada en el despacho para el cumplimiento de ciertas funciones no concede el derecho a la prima técnica.

Respecto de los empleados que ostentan el cargo de Asesor y la naturaleza del mismo es de carrera administrativa, se debe precisar que estos no están adscritos a la planta de personal del nominador (Director), sino a la planta global de la entidad, como consecuencia en este caso, quien desempeñe uno de estos empleos no tendría derecho a la prima técnica, por no estar adscrito al despacho del Director de la Entidad.

Finalmente, 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 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 de la Ley 1437 de 2011³.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: César Pulido.

Aprobó. José Fernando Ceballos

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Modificado por el Decreto 1164 de 2012, Artículo 1

2. ARTÍCULO 1º. (Modificado por el Decreto 2177 de 2006, Art. 2º) 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.

3. Artículo sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:18:34