



Decreto 1498 de 2022

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 1498 DE 2022

(Agosto 3)

Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades legales, en especial de las que le confiere la Ley 4ª de 1992, el artículo 129 del Decreto Ley 1421 de 1993, modificado por el artículo 13 de la Ley 2116 de 2021 y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de 1991, en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f), dispone que corresponde al Congreso fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales y que estas funciones en lo pertinente a prestaciones sociales son indelegables en las Corporaciones públicas territoriales y éstas no podrán arrogárselas.

Que en desarrollo de la anterior disposición constitucional, el Congreso de la República expidió la Ley 4 de 1992, la cual señala las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, entre ellos, los de los niveles departamental, distrital y municipal, y de las prestaciones sociales de los trabajadores oficiales, consagrando en el artículo 12 de la citada ley lo siguiente: *“El régimen prestacional de los servidores públicos de la entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley. En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad. Parágrafo. - El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional.”*

Que para la regulación de elementos salariales, el Gobierno Nacional debe respetar los principios señalados en la Ley 4 de 1992, la cual consagra que todo régimen salarial debe sujetarse al marco general de la política macroeconómica y fiscal, la racionalización de los recursos públicos y su disponibilidad, esto es, las limitaciones presupuestales para cada organismo o entidad.

Que en observancia de lo dispuesto en el artículo transitorio 41 constitucional, fue expedido por el Gobierno Nacional el Decreto Ley 1421 de 1993, cuerpo normativo especial, con fuerza de ley, que en su artículo 129, modificado por el artículo 13 de la Ley 2116 de 2021, que establece:

“ARTÍCULO 13. El artículo 129 del Decreto Ley de 1993 quedará de la siguiente manera:

ARTÍCULO 129. Salarios y prestaciones. Los empleados públicos de Bogotá Distrito Capital tendrán un régimen salarial especial que determinará el Gobierno Nacional dentro de los límites establecidos por la Ley 617 de 2000 y el Marco Fiscal de Mediano Plazo; en todo caso, en virtud del principio de progresividad laboral este régimen no podrá ser inferior al actualmente vigente.

El régimen salarial de los empleados y trabajadores del Distrito estará sujeto a la disponibilidad presupuestal y al Marco Fiscal de Mediano Plazo del Distrito Capital y deberá contar con previo concepto expedido por la Secretaría Distrital de Hacienda. El Gobierno Nacional reglamentará dentro los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el régimen salarial especial para los empleados y trabajadores del Distrito

Capital.”

Que la Alcaldesa Mayor de Bogotá D.C., mediante comunicación 2-2022-220 radicada bajo el número 20222060006232 del 5 de enero de 2022 ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, solicitó al Gobierno Nacional expedir el régimen salarial especial para los empleados públicos de la Administración Central del Distrito Capital y sus entidades descentralizadas, al igual que para los empleados públicos de la Personería, la Contraloría, la Veeduría y del Concejo de Bogotá D.C., en desarrollo de la Ley 4ª de 1992 y en virtud del artículo 13 de la Ley 2116 de 2021, modificadorio del artículo 129 del Decreto Ley 1421 de 1993.

Que el Secretario Distrital de Hacienda de Bogotá, D.C. mediante oficio con radicado 2022EE31021001 de fecha 11 de julio de 2022 señaló: "...la propuesta normativa genera gasto adicional, para el cual con el fin de contar con la disponibilidad presupuestal pertinente en el presente año se harán los ajustes presupuestales a que haya lugar y no se tendría un impacto en el Marco Fiscal de Mediano Plazo del Distrito Capital".

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública coordinó con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la definición de los elementos salariales que se fijan a través del presente, buscando garantizar que en virtud del principio de progresividad laboral este régimen no sea inferior al actualmente vigente.

Que en mérito de lo anterior,

DECRETA

ARTÍCULO 1. *Campo de aplicación.* El presente decreto fija los elementos salariales para los empleados públicos vinculados o que se vinculen al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá D.C., y a los de sus entidades descentralizadas, a los de la Personería, la Contraloría, la Veeduría y el Concejo del Distrito Capital, con las excepciones previstas en el presente decreto.

ARTÍCULO 2. Elementos *salariales.* Los empleados públicos vinculados o que se llegaren a vincular a las entidades y organismos de que trata el artículo 1 del presente decreto, tendrán derecho a que se les reconozca y pague los siguientes elementos salariales, de acuerdo con la regulación y excepciones previstas en el presente decreto, así:

Gastos de representación

Prima técnica distrital

Prima técnica distrital de dirección.

Prima semestral distrital

Prima de servicios distrital

Bonificación distrital por servicios prestados

Prima de antigüedad distrital

Prima secretarial

Reconocimiento por coordinación

Prima de riesgo distrital

Reconocimiento por permanencia

Recargo nocturno, reconocimiento por horas extras y por trabajo en dominicales y/o festivos.

Auxilio de transporte, subsidio de alimentación y viáticos.

ARTÍCULO 3. *Gastos de representación.* Los gastos de representación se perciben en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñan los empleados públicos distritales de los niveles directivo y asesor, como un porcentaje de la asignación básica mensual del respectivo empleo, así:

a) En el sector central de la Administración Distrital los gastos de representación se reconocerán de acuerdo con la siguiente tabla, así:

NIVEL JERÁRQUICO	GRADO SALARIAL	PORCENTAJE GASTOS SOBRE ASIGNACIÓN BÁSICA
------------------	----------------	---

Directivo	Del grado 01 a 02	20%
	Del grado 03 a 05	30%
	Del grado 06 a 08	40%
	Del grado 09 a 10	100%
Asesor	Del grado 01 a 02	20%
	Del grado 03 a 05	30%
	Del grado 06 a 08	40%

b) En el sector descentralizado de la Administración Distrital, los gastos de representación se reconocerán como un porcentaje de la asignación básica, de acuerdo con la siguiente tabla:

NIVEL JERÁRQUICO	BASE DE LIQUIDACIÓN SEGÚN ASIGNACIÓN BÁSICA DEL EMPLEO				PORCENTAJE GASTOS SOBRE ASIGNACIÓN BÁSICA
	De	\$	Hasta	\$	
Directivo y Asesor	De	\$4.683.730	Hasta	\$4.936.365	20%
	De	\$4.936.366	Hasta	\$6.303.113	30%
	De	\$6.303.114	En adelante		40%

Los valores que constituyen base de liquidación en la tabla anterior, se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje del incremento salarial que se aplique a la asignación básica de los empleados públicos de los respectivos niveles, del Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá D.C.

Los directores generales de unidades administrativas especiales con personería jurídica, directores generales de establecimientos públicos, gerentes generales de las empresas industriales y comerciales, de las Empresas Sociales del Estado E.S.E., de las sociedades públicas del orden distrital, de las agencias de naturaleza especial, y en general de las entidades descentralizadas, cuando ostenten la calidad de empleados públicos, percibirán por concepto de gastos de representación el 100% de la asignación básica mensual que corresponde al empleo que desempeñan, siempre y cuando no supere la remuneración mensual que perciba por todo concepto el Alcalde Mayor de Bogotá D.C., evento en el cual el porcentaje a asignar por este concepto se ajustará al límite.

Para el caso de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P, de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología, y de la Operadora Distrital de Transporte los únicos empleados públicos que percibirán gastos de representación serán su gerente general y/o su director general; el porcentaje equivalente será hasta el 100% de la asignación básica mensual, siempre y cuando no supere la remuneración mensual que perciba por todo concepto el Alcalde Mayor de Bogotá D.C., evento en el cual el porcentaje a asignar por este concepto se ajustará al límite.

c) Para los empleados públicos del nivel directivo de la Personería de Bogotá, los gastos de representación se reconocerán como un porcentaje de la asignación básica, de acuerdo con la siguiente tabla:

GRADO	DIRECTIVO
01	40%
02	40%
03	50%
04	50%
05	50%

A los empleados públicos del nivel asesor de la Personería de Bogotá, los gastos de representación se reconocerán en el equivalente al 40% de la asignación básica mensual.

Los Profesionales Especializados de la Personería Distrital que a la fecha de expedición del presente decreto devenguen gastos de representación equivalente al 20% de la asignación básica continuarán percibiéndolos de acuerdo a lo establecido en el artículo 129 del Decreto Ley 1421 de 1993, modificado por el artículo 13 de la Ley 2116 de 2021.

Los gastos de representación como emolumentos que se reconocen excepcional y restrictivamente a empleados de alto nivel jerárquico, directivo y asesor, para el cumplimiento de sus funciones y que en el sector público, son constitutivos del salario, cuyo régimen es taxativo, debe ser reconocido a los mencionados niveles, al tener aplicación restringida, sin ser extensivos por analogía a otros cargos no previstos, por lo tanto quienes ingresen como profesionales especializados a la Personería Distrital a partir de la fecha de expedición del presente decreto no tendrán derecho al reconocimiento de gastos de representación.

d) Los gastos de representación en la Veeduría Distrital se asignarán a los empleos del nivel directivo en un 50% de la remuneración básica mensual.

e) Para los empleados públicos de los niveles directivo y asesor de la Contraloría Distrital, los gastos de representación se reconocerán como un

porcentaje de la asignación básica, de acuerdo con la siguiente tabla, así:

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR
00	50%	
01	30%	30%
02	40%	40%
03	40%	40%
04	40%	
05	50%	

f) Todos los funcionarios de planta y de las Unidades de Apoyo Normativo del Concejo de Bogotá D.C., del nivel Directivo y Asesor, devengarán un 20% de la asignación básica por concepto de gastos de representación.

g) Los gastos de representación del Alcalde Mayor de Bogotá D.C., se mantendrán incluidos en el salario mensual para él previstos en el decreto expedido por el gobierno nacional, por el cual fijan anualmente los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales.

h) Los gastos de representación del Personero Distrital y el Contralor Distrital, se reconocen en los mismos términos y condiciones de los del Alcalde Mayor de Bogotá.

i) El Veedor del Distrito Capital, devengará por concepto de gastos de representación, el cincuenta por ciento (50%) de su asignación básica mensual, y en todo caso no podrá percibir una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al alcalde Mayor de Bogotá.

PARÁGRAFO. Los gastos de representación a los que alude el presente artículo constituyen factor salarial para todos los efectos.

ARTÍCULO 4. Prima Técnica Distrital. La prima técnica distrital es un reconocimiento mensual para los empleados públicos del Distrito Capital que desempeñan empleos en los niveles directivo, asesor y profesional, se otorga mediante acto administrativo expedido por el jefe de la entidad u organismo y por regla general a petición del interesado y, se reconoce a partir de la fecha de solicitud, conforme a las reglas que a continuación se definen, y constituye factor salarial para todos los efectos.

Sector Central de Bogotá, Distrito Capital y de sus entidades descentralizadas: la prima técnica distrital para los empleados públicos de tiempo completo del sector central de Bogotá, Distrito Capital y de sus entidades descentralizadas podrá reconocerse hasta en un Cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual del respectivo empleo para los niveles directivo y asesor y hasta en un cuarenta por ciento (40%) de la asignación básica mensual del respectivo empleo para el nivel profesional. Para su reconocimiento se tendrán en cuenta los siguientes criterios y porcentajes:

1) Para los empleados de los niveles directivo y asesor de tiempo completo de la Alcaldía Mayor de Bogotá y de sus entidades descentralizadas:

Un 14% por el título de formación universitaria a nivel profesional o de licenciatura.

Un 0.5% adicional por cada 40 horas de capacitación acreditada hasta completar el 16%, o el 16% por un título de especialización o postgrado no inferior a un año, o título universitario adicional al acreditado para el desempeño del empleo a nivel profesional o de licenciatura.

Un 4% adicional, hasta completar el 20%, por cada año de experiencia profesional o docente universitaria o en el campo de la investigación técnica o científica en calidad de investigador, acreditada por el titular.

2) Para los empleados del nivel profesional tiempo completo del sector central del Distrito Capital y de sus entidades descentralizadas:

Un 11.5% por el título de formación universitaria de nivel profesional o de licenciatura.

Un 0.5% adicional por cada 40 horas de capacitación acreditadas hasta completar el 12.5%, o el 12.5% por un título de especialización o postgrado no inferior a un año, o título universitario adicional al acreditado para el desempeño del empleo a nivel profesional o de licenciatura.

Un 3.2% adicional, hasta completar el 16%, por cada año de experiencia profesional o docente universitaria o en el campo de la investigación técnica o científica en calidad de investigador o coinvestigador, acreditada por el titular.

3) Para los empleos de medio tiempo correspondientes a las denominaciones de Médico Especialista y Odontólogo Especialista la prima técnica distrital podrá reconocerse hasta en un veintiuno punto cinco por ciento (21.5%) de la asignación básica mensual del respectivo empleo:

Un 6.2% por el título de formación universitaria del nivel profesional.

Un 6.7% por título de especialización o postgrado no inferior a un año.

Un 1.72% adicional, hasta completar un 8.6% o, por cada año de experiencia profesional o docente universitaria o en el campo de la investigación técnica o científica en calidad de investigador o coinvestigador acreditado por el titular.

B. Veeduría Distrital: la prima técnica distrital para los empleados públicos de tiempo completo de la Veeduría Distrital es del cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual para los empleados del nivel directivo y se asigna de manera automática al momento de la posesión.

Para los empleados públicos de los niveles asesor y profesional de la Veeduría Distrital, la prima técnica distrital podrá reconocerse hasta en un cuarenta por ciento (40%) de la asignación básica mensual del respectivo empleo, a partir de su solicitud, cuando certifique los siguientes criterios:

Un 18% para el título de formación universitaria o de licenciatura.

Un 10% adicional por título de especialización o postgrado no inferior a un año o título profesional universitario o de licenciatura adicional, relacionados o inherentes al cargo o, un 0.5% por cada 40 horas de capacitación acreditada hasta completar el 10% o,

Un 3% por cada año de experiencia profesional o docente universitario o en el campo de la investigación científica en calidad de investigador o coinvestigador acreditada por el titular hasta completar el 12%.

C. Contraloría de Bogotá, D.C., la prima técnica distrital para los empleados públicos de tiempo completo de la Contraloría de Bogotá, D.C. es del cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual para los empleados del nivel directivo y asesor y se asigna de forma automática al momento de la posesión.

Para los empleados públicos de tiempo completo del nivel profesional de la Contraloría de Bogotá, la prima técnica distrital se reconocerá a partir de su solicitud, hasta en un cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual del respectivo empleo, según las siguientes condiciones:

Un 15% por título de formación profesional o por título de postgrado en áreas directamente relacionadas con sus funciones, adicionales a los acreditados para el cumplimiento de requisitos del empleo.

Un 7% por cada año adicional al tiempo de experiencia profesional exigido como requisito del empleo, sin exceder del 35%.

D. Personería de Bogotá D.C., la prima técnica distrital para los empleados públicos de tiempo completo de los niveles directivo, asesor y profesional de la Personería de Bogotá D.C. podrá reconocerse a partir de su solicitud, hasta en un cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual del respectivo empleo más los gastos de representación, siempre y cuando no supere la remuneración mensual que perciba por todo concepto el Alcalde Mayor de Bogotá D.C., evento en el cual el porcentaje a asignar por este concepto se ajustará al límite, según los siguientes criterios:

Hasta un 35% por la acreditación de títulos de formación profesional o de postgrado, así: 15% por el título de formación universitaria de nivel profesional; un 15% por título de formación universitaria adicional al exigido como requisito del empleo o por título de posgrado en la modalidad de maestría o doctorado; o un 10% por título de posgrado en la modalidad de especialización.

Un 1% por cada curso de actualización profesional de (40) horas relacionadas con las funciones del empleo, sin que exceda del 5%.

Un 4% por cada año de experiencia profesional, sin exceder del 20%.

Hasta el 2%, por publicaciones en revistas especializadas o periódicos, nacionales o internacionales con vigencia no mayor a 3 años, cuyo tema esté acorde con el objeto misional de la Personería de Bogotá D.C.,

E. Concejo de Bogotá, D.C., la prima técnica distrital para los empleados públicos de tiempo completo del Concejo de Bogotá, Distrito Capital podrá reconocerse, desde su solicitud, hasta en un cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual del respectivo empleo para los niveles directivo y asesor y hasta en un cuarenta por ciento (40%) de la asignación básica mensual del respectivo empleo para el nivel profesional. Para su reconocimiento se tendrán en cuenta los siguientes criterios y porcentajes:

1) Para los empleados del nivel directivo de tiempo completo del Concejo de Bogotá, D.C.:

Un 14% por el título de formación universitaria a nivel profesional o de licenciatura.

Un 0.5% adicional por cada 40 horas de capacitación aprobada y certificada por instituciones de educación debidamente reconocidas hasta completar el 16%, o el 16% por un título de especialización o postgrado no inferior a un año, o título universitario adicional al acreditado para el desempeño del empleo a nivel profesional o de licenciatura.

Un 4% adicional, hasta completar el 20%, por cada año de experiencia profesional o docente universitaria o en el campo de la investigación técnica o científica en calidad de investigador, acreditada por el titular.

2) Para los empleados del nivel asesor de tiempo completo del Concejo de Bogotá, D.C.:

Un 10% por el título de formación universitaria a nivel profesional o de licenciatura.

Un 1% adicional por cada 40 horas de capacitación aprobada y certificada por instituciones de educación debidamente reconocidas hasta completar el 20%, o el 20% por un título de especialización o postgrado no inferior a un año, o título universitario adicional al acreditado para el desempeño del empleo a nivel profesional o de licenciatura.

Un 4% adicional, hasta completar el 20%, por cada año de experiencia profesional o docente universitaria o en el campo de la investigación técnica o científica en calidad de investigador, acreditada por el titular.

3) Para los empleados del nivel profesional de tiempo completo del Concejo de Bogotá:

Un 10% por el título de formación universitaria a nivel profesional o de licenciatura.

Un 1% adicional por cada 40 horas de capacitación aprobada y certificada por instituciones de educación debidamente reconocidas hasta completar el 15%, o el 15% por un título de especialización o postgrado no inferior a un año, o título universitario adicional al acreditado para el desempeño del empleo a nivel profesional o de licenciatura.

Un 3% adicional, hasta completar el 15%, por cada año de experiencia profesional o docente universitaria o en el campo de la investigación técnica o científica en calidad de investigador, acreditada por el titular.

PARÁGRAFO. Las certificaciones de formación, capacitación y experiencia acreditadas para el reconocimiento de la prima técnica distrital de que trata este artículo, deberán estar relacionadas con las funciones del empleo del cual es titular y cumplir con los requisitos exigidos en las normas legales vigentes sobre la materia.

El título de posgrado exigido para el reconocimiento de la prima técnica distrital no podrá reemplazarse por experiencia, excepción hecha en la Veeduría Distrital, en la Personería de Bogotá y en la Contraloría de Bogotá, conforme las siguientes reglas:

En la Veeduría Distrital, el título de especialización podrá compensarse con tres años de experiencia en el ejercicio profesional o en la investigación científica o técnica, en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo.

En la Personería de Bogotá y en la Contraloría de Bogotá, el título de especialización podrá reemplazarse con dos años de experiencia en el ejercicio profesional.

ARTÍCULO 5. Prima técnica distrital de dirección. El Alcalde mayor de Bogotá, el Personero Distrital y el Contralor Distrital, tendrán derecho al reconocimiento y pago de una prima técnica distrital de dirección mensual equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mensual establecido en el decreto expedido por el gobierno nacional para fijar anualmente los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales.

Esta prima constituye factor salarial para todos los efectos y es incompatible con la prima técnica distrital y tiene efectos fiscales a partir de la fecha de posesión.

Los secretarios de despacho, directores de departamento administrativo, directores generales de establecimientos públicos y de las unidades administrativas con o sin personería jurídica, y presidentes o gerentes generales de las empresas industriales y comerciales, de las Empresas Sociales del Estado, de las sociedades públicas del orden distrital, de las agencias de naturaleza especial, y en general de las entidades descentralizadas, así como el veedor distrital, cuando ostenten la calidad de empleados públicos, tendrán derecho al reconocimiento y pago de una prima técnica distrital de dirección del 50% liquidada sobre la asignación básica mensual asignada para el empleo, la cual constituye factor salarial para todos los efectos y es incompatible con la prima técnica distrital.

ARTÍCULO 6. Prima semestral distrital. Los empleados públicos del sector central de la administración distrital, de establecimientos públicos, de unidades administrativas especiales con personería jurídica, de empresas sociales del estado -ESE, de Transmilenio S.A., de la Personería, Concejo Distrital, Contraloría de Bogotá y Veeduría Distrital tendrán derecho al reconocimiento de una prima semestral, equivalente a treinta y siete (37) días de salario pagaderos en los primeros quince (15) días del mes de junio de cada año, a quienes hayan laborado en el primer semestre del año,

La prima semestral distrital se liquidará sobre los siguientes factores:

- a) La asignación básica mensual correspondiente al empleo que desempeña el servidor al momento de su causación o la correspondiente al último promedio mensual, si fuere variable.
- b) Los gastos de representación
- c) La prima técnica distrital o la prima técnica distrital de dirección
- d) La prima de riesgo
- e) La prima de antigüedad distrital
- f) La prima secretarial
- g) El auxilio de alimentación
- h) El subsidio de transporte
- i) Una quinta parte de la sumatoria de horas extras, dominicales, festivos y recargo nocturno, causadas a 31 de mayo de cada vigencia.
- j) Una doceava de la prima de vacaciones, siempre y cuando se disfruten en el primer semestre del año en que se cancela la prima semestral.

Para la liquidación de la prima semestral distrital se tendrá en cuenta la cuantía de los factores señalados en los literales anteriores a 30 de junio de cada año, salvo lo previsto en el literal i)

La prima semestral distrital constituye factor salarial para todos los efectos legales y es incompatible con la prima de servicios distrital prevista en el artículo 7 del presente Decreto y con la regulada mediante el Decreto Nacional [2351](#) de 2014 o cualquier otra bonificación, prima o elemento salarial que perciban los empleados del Distrito Capital por el mismo o similar concepto o que remuneren lo mismo, independientemente de su denominación, origen o su fuente de financiación.

PARÁGRAFO. Los empleados públicos de que trata este artículo, que no hayan laborado el primer semestre completo del año, tendrán derecho al reconocimiento y pago de la prima semestral distrital en forma proporcional a los días laborados. También tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de esta prima el empleado que se retire del servicio, en este evento la liquidación se efectuará teniendo en cuenta la cuantía de los factores aquí señalados, causados a la fecha del reconocimiento.

ARTÍCULO 7. Prima de servicios distrital. Los empleados públicos de empresas industriales y comerciales del Estado, de sociedades públicas, de sociedades de economía mixta del orden distrital así como de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá -ESP, y las Agencias Distritales de naturaleza especial cuyo régimen de personal sea el aplicable a empleados públicos, tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración, pagaderos en los primeros quince (15) días del mes de julio de cada año y que se liquidará

sobre los siguientes factores:

- a) La asignación básica mensual correspondiente al empleo que desempeña el servidor al momento de su causación o la correspondiente al último promedio mensual, si fuere variable.
- b) Los gastos de representación
- c) La prima técnica distrital o la prima técnica distrital de dirección
- d) El subsidio de alimentación
- e) El auxilio de transporte
- f) Una quinta parte de la sumatoria de horas extras, dominicales, festivos y recargo nocturno, causadas a 31 de mayo de cada vigencia.
- g) Una doceava de la prima de vacaciones, siempre y cuando se disfruten en el primer semestre del año en que se cancela la prima de servicios distrital.

Para liquidar la prima de servicios, se tendrá en cuenta la cuantía de los factores señalados en los literales precedentes a 30 de junio de cada año, salvo el del literal f).

La prima de servicios constituye factor salarial para todos los efectos legales y es incompatible con la prevista en el artículo 6 del presente decreto y con la regulada mediante el Decreto Nacional 2351 de 2014 o con cualquier otra bonificación, prima o elemento salarial que perciban los empleados del Distrito Capital por el mismo o similar concepto o que remuneren lo mismo, independientemente de su denominación, origen o su fuente de financiación.

PARÁGRAFO. Los empleados públicos a los que se refiere el presente artículo que no hayan laborado el año completo, tendrán derecho al reconocimiento y pago de la prima de servicios distrital en forma proporcional a los días laborados. También tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de esta prima el empleado que se retire del servicio, en este evento la liquidación se efectuará teniendo en cuenta la cuantía de los factores aquí señalados, causados a la fecha del reconocimiento.

ARTÍCULO 8. *Bonificación Distrital por servicios prestados.* La bonificación distrital por servicios prestados es el reconocimiento que se hace al empleado público distrital, cada vez que cumple un año continuo de labor en una misma entidad del Distrito Capital.

La bonificación será equivalente al cincuenta (50%) del valor conjunto de la asignación básica mensual, la prima por antigüedad y los gastos de representación que perciba el empleado público en la fecha en que se cause este derecho, siempre que no devengue una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a dos millones treinta y nueve mil novecientos cincuenta y seis pesos (\$2.039.956) moneda corriente, este último valor se reajustará anualmente a la misma cuantía que para este elemento establezca el gobierno nacional para los empleados públicos del régimen general de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los tres factores de salario señalados en el inciso anterior.

La bonificación por servicios prestados constituye factor salarial para todos los efectos legales.

PARÁGRAFO. Los empleados públicos a que refiere el presente decreto que al momento del retiro no hayan cumplido el año continuo de servicios, tendrán derecho al reconocimiento y pago proporcional de la bonificación distrital por servicios prestados.

ARTÍCULO 9. *Prima de antigüedad distrital.* La prima de antigüedad distrital es el reconocimiento a los empleados públicos del distrito por su permanencia, sin solución de continuidad, en el servicio público distrital. Constituye un valor que se liquidará y pagará mensualmente sobre la asignación básica del empleo que desempeñe el servidor, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

De cuatro (4) y hasta nueve (9) años consecutivos de servicio en el Distrito Capital el empleado público tendrá derecho a percibir el 3% de la asignación básica mensual del empleo que desempeñe.

Más de nueve (9) y hasta catorce (14) años consecutivos de servicio en el Distrito Capital, el empleado público tendrá derecho a percibir el 5% de la asignación básica mensual del empleo que desempeñe.

Más de catorce (14) años consecutivos de servicio en el Distrito Capital, el empleado público tendrá derecho a percibir el 7% de la asignación básica mensual del empleo que desempeñe.

La prima de antigüedad distrital de que trata este artículo constituye factor salarial.

PARÁGRAFO. Cuando un empleado público pase del servicio de una entidad a otra entidad u organismo distrital, el tiempo laborado en la primera se computará para efectos de la liquidación de esta prima, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio. Se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince (15) días hábiles entre el retiro de una entidad y el ingreso a otra.

ARTÍCULO 10. *Prima secretarial.* La prima secretarial es el reconocimiento mensual a los empleados públicos del Distrito Capital que desempeñen los empleos de Secretario, Secretario Bilingüe, Secretario Ejecutivo o Secretario Ejecutivo del Despacho del Alcalde, del nivel asistencial, equivalente al 2% de la asignación básica mensual y no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 11. *Reconocimiento por coordinación.* Los empleados públicos de las entidades y organismos distritales a las que se aplica el presente decreto, cuya planta sea global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones. Dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles directivo o asesor.

PARÁGRAFO. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro empleados públicos destinados a cumplir las funciones que determine el acto de su creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

Para la creación de estos grupos internos de trabajo se requiere previamente la viabilidad presupuestal expedida por la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda y del Concepto Técnico del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En las entidades descentralizadas, además, se deberá contar con la aprobación previa de la junta o consejo directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

ARTÍCULO 12. *Prima de riesgo distrital.* Los empleados públicos de la Subdirección de Imprenta Distrital, los guardianes de la Cárcel Distrital, los empleados públicos operativos del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, los Técnicos Área Salud con funciones de saneamiento del Sector Administrativo de Salud y los Auxiliares que operen equipos de radio en el Sector Administrativo de Salud, en razón al ejercicio de su actividad, tendrán derecho al reconocimiento y pago de una prima de riesgo distrital equivalente al 5% por ciento de la asignación básica mensual una vez cumplan cinco (5) años de servicio en el respectivo empleo.

Esta prima se incrementará en un 1% de la asignación básica mensual por cada año adicional a los primeros cinco (5) años de servicio, sin que exceda el veinticinco (25%) por ciento.

Dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 13. *Reconocimiento por permanencia en el Distrito Capital.* El reconocimiento por permanencia en el Distrito Capital es la contraprestación directa y retributiva que se continuará reconociendo a los empleados públicos del Distrito Capital, por cada período de cinco (5) años de servicio continuos, equivalente al 18% del total anual recibido por concepto de asignación básica en el quinto año. Se pagará en cinco (5) fracciones anuales iguales durante los cinco (5) años siguientes, a partir del mes de enero de la vigencia fiscal siguiente a su causación. Estas fracciones se ajustarán anualmente con el incremento salarial respectivo.

El reconocimiento por permanencia distrital no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

PARÁGRAFO 1. Cuando un empleado público pase del servicio de una entidad a otra entidad u organismo distrital, el tiempo laborado en la primera se computará para efectos de la liquidación de este reconocimiento, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio. Se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince (15) días hábiles entre el retiro de una entidad y el ingreso a otra.

PARÁGRAFO 2. El empleado público que haya adquirido el derecho al reconocimiento por permanencia en el Distrito Capital y que a la fecha de su retiro no le hayan sido pagadas en su totalidad las cinco (5) fracciones del valor del reconocimiento por permanencia causado, el saldo pendiente será reconocido en la correspondiente liquidación final de salarios y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO 3. Para efectos del reconocimiento por permanencia en el Distrito Capital regulado en este artículo, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio y los pagos realizados a los empleados públicos del distrito por este concepto con anterioridad a la entrada en vigencia de este decreto.

PARÁGRAFO 4. El reconocimiento por permanencia cubre a los empleados públicos de los organismos de la Administración Central, de los Establecimientos Públicos, de las Unidades Administrativas Especiales con o sin personería jurídica, los Organismos de Control, el Concejo de Bogotá, de la Veeduría Distrital, de las Empresas Sociales del Estado del Distrito Capital, con excepción de los que ocupen los empleos de Secretarios de Despacho, Directores de Departamentos Administrativos, Directores de Unidades Administrativas Especiales con o sin personería jurídica, Gerentes de Establecimientos Públicos, de Empresas Sociales del Estado, Contralor de Bogotá, Personero de Bogotá, Veedor Distrital y Alcaldes Locales.

El empleado público tendrá derecho a los pagos en la forma descrita en el presente artículo siempre y cuando no haya sido sancionado disciplinariamente con destitución o suspensión en el ejercicio del cargo, en los últimos cinco (5) años de cada reconocimiento.

ARTÍCULO 14. *Horas extras, dominicales y festivos.* A partir de la fecha de expedición del presente decreto, para que proceda el pago de horas extras y de trabajo ocasional en días dominicales y festivos así como el reconocimiento de descansos compensatorios, cuando a ello hubiere lugar, de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, el empleado público del Distrito Capital deberá pertenecer al nivel técnico o al nivel asistencial.

Únicamente se podrá pagar por concepto de horas extras hasta el cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual de cada empleado. El tiempo extra que exceda este tope se reconocerá en tiempo compensatorio.

El tiempo acumulado como compensatorio se concederá por petición del empleado o por programación que para tal efecto haga la entidad.

ARTÍCULO 15. *Auxilio de transporte, subsidio de alimentación y viáticos.* El auxilio de transporte, el subsidio de alimentación y los viáticos de los empleados públicos de las entidades a que se refiere el presente Decreto, se pagarán en las condiciones que se establezca para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

ARTÍCULO 16. *Incompatibilidad con otros beneficios salariales.* Los elementos salariales regulados en el presente decreto, son incompatibles con cualquier otra bonificación, retribución, elemento o factor salarial que perciban los empleados por el mismo o similar concepto o que remunere lo mismo, independientemente de su denominación, origen o fuente de financiación, en especial las contempladas en el Decreto 2351 de 2014 y en el Decreto 2418 de 2015.

ARTÍCULO 17. *Transitorio.* Los empleados públicos del Sector Administrativo de Salud del Distrito Capital, que a la fecha de expedición del presente decreto estén percibiendo la prima de desgaste y alto riesgo visual y la prima técnica de antigüedad las continuarán percibiendo en los mismos términos y condiciones establecidos para su causación, reconocimiento y pago, mientras subsista su vinculación legal y reglamentaria.

Las entidades del Distrito Capital que en virtud de disposiciones anteriores reconocían y pagaban a sus empleados públicos, alguno de los factores de salario señalados en el presente decreto, con alcance y cuantías superiores a las establecidas por el mismo, continuarán liquidando dichos factores sin variación alguna, a los empleados públicos que se encuentren vinculados a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto, hasta tanto el servidor se retire de la entidad en la que presta sus servicios.

Para quienes se vinculen a las entidades del Distrito Capital, a partir de la vigencia del presente decreto, se les reconocerán los beneficios salariales en los términos y condiciones señalados en este decreto.

ARTÍCULO 18. *Límite de Remuneración.* Ningún empleado público de los que trata el artículo primero del presente decreto, podrá percibir una asignación básica mensual superior a los límites máximos establecidos por el Gobierno Nacional.

Igualmente, ningún empleado público de los señalados en el campo de aplicación del presente decreto, podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Alcalde Mayor de Bogotá D.C.

ARTÍCULO 19. *Competencia en materia salarial.* Ninguna autoridad del Distrito Capital, incluyendo las juntas o consejos directivos de las

entidades descentralizadas del orden distrital, ni jefes de los organismos de control, podrá establecer o modificar el régimen salarial estatuido por las normas del presente decreto, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley 4 de 1992. Cualquier disposición en contrario carecerá de todo efecto y no creará derechos adquiridos.

ARTÍCULO 20. Competencia *para conceptuar*. El Departamento Administrativo de la Función Pública es el órgano competente para conceptuar en materia salarial y prestacional. Ningún otro órgano puede arrogarse esta competencia.

ARTÍCULO 21. Excepciones a *la aplicación* de este decreto. Los empleados públicos de las empresas industriales y comerciales del Estado, y de las asimiladas a éstas, de las sociedades públicas, de las sociedades de economía mixta cuyo capital público sea superior al 90%, de las empresas de servicios públicos domiciliarios oficiales del Distrito Capital de Bogotá, de las Agencias Distritales de Naturaleza especial, percibirán los elementos salariales establecidos en el presente decreto, en las condiciones aquí señaladas, con excepción de las primas semestral distrital, de antigüedad, secretarial y el reconocimiento por permanencia, salvo que las tengan expresamente reconocidas.

ARTÍCULO 22. *Vigencia y derogatoria*. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 03 días de agosto de 2022

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

(FDO.) IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

EL MINISTRO DEL INTERIOR,

DANIEL ANDRÉS PALACIOS MARTÍNEZ

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

JOSÉ MANUEL RESTREPO ABONDANO

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

NERIO JOSÉ ALVIS BARRANCO

Fecha y hora de creación: 2024-11-25 22:42:22