

PRIMA TÉCNICA DE EMPLEADOS PÚBLICOS

Actualizado

Elaborado por:

Hector Julio Quiñones Monroy
Pablo Emilio Talero Díaz
Diego Francisco Pineda Plazas
Ruth Manrique Manrique

Claudia Patricia Hernández León
Directora Jurídica

Departamento Administrativo de la Función Pública

2ª. Versión

2011

INDICE

INTRODUCCIÓN	2
1 ¿QUÉ ES LA PRIMA TÉCNICA?	2
2 REGULACIÓN LEGAL.	2
3 CLASES DE PRIMA TÉCNICA	3
4 QUIENES TIENEN DERECHO A LA PRIMA TÉCNICA	3
4.1 NIVEL NACIONAL.....	3
4.2 NIVEL TERRITORIAL	3
4.3 TRABAJADORES OFICIALES DEL ESTADO.....	8
5 EXCEPCIONES AL OTORGAMIENTO DE LA PRIMA TÉCNICA.	8
6 PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LA PRIMA TÉCNICA.....	12
7 CRITERIOS PARA OTORGAR LA PRIMA TECNICA	16
7.1 PRIMA TÉCNICA POR FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA.	16
7.1.1 CUANTIA.....	17
7.2 PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.	18
7.2.1 CUANTIA:	19
8 PRIMA TÉCNICA AUTOMÁTICA.....	20
8.1 REGULACIÓN LEGAL.....	20
8.2 FUNCIONARIOS QUE TIENEN DERECHO A PERCIBIRLA	20
8.3 CUANTÍA.....	21
8.4 PROCEDIMIENTO PARA OTORGARLA.....	21
8.5 CAUSALES DE PÉRDIDA	22
9 CONCEPTOS DE LA DIRECCION JURÍDICA	22

PRIMA TÉCNICA DE EMPLEADOS PÚBLICOS

INTRODUCCION

El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, de la mano con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), en el año 2009 dedicó la mayoría de sus proyectos de pesquisa a la investigación y elaboración de cartillas administrativas, que permitieran a las entidades públicas y al conglomerado en general, acceder a un documento que ilustrara y orientara en la aplicación de las normas en los diferentes temas de interés, en aras de ayudar y orientar al público en general respecto a temas como Inhabilidades e Incompatibilidades de los Servidores Públicos, Modelos y Minutas de la Administración Pública y Prima Técnica de Empleados Públicos entre otras, buscando además contribuir en el mejoramiento de la administración pública y de su gestión.

En esta ocasión el Departamento ha proyectado la actualización de la Cartilla Administrativa No. 9 sobre la Prima Técnica de los Empleados Públicos, orientada por la jurisprudencia actual del Consejo de Estado y los conceptos emitidos por la misma Entidad, buscando proveer un instrumento técnico manteniendo vigente el documento en su segunda versión y así facilitar a la Administración en general, contar con una herramienta que le permita el normal desarrollo de sus actividades.

1 ¿QUE ES LA PRIMA TECNICA?

La Prima Técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o 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. (Artículo 1 Decreto 1661 de 1991, artículo 1 Decreto 2164 de 1991)

2 REGULACION LEGAL.

La Prima Técnica está reglamentada por las siguientes normas:

- **Decreto 1661 de 1991**, por el cual modifica y establece un nuevo sistema para otorgar la Prima Técnica.
- **Decreto 2164 de 1991**, por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Ley 1661 de 1991.
- **Decreto 1016 de 1991**, por el cual se establece la Prima Técnica para los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, los Consejeros de Estado y los Magistrados del Tribunal Disciplinario (Prima Técnica Automática).
- **Decreto 1624 de 1991**, por el cual se adiciona el Decreto 1016 de 1991 y se dictan otras disposiciones (Prima Técnica Automática).
- **Decreto 2573 de 1991**, por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 6º del Decreto Ley 1661 de junio 27 de 1991. (Inciso 1 y 2 del artículo 1º fueron Declarados Nulos por el Consejo de Estado mediante Sentencia del 19 de Febrero de 1998)
- **Decreto 1724 de 1997**, (Derogado por el Decreto 1336 de 2003) por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado (Limita el derecho solamente a empleados de los niveles directivo, asesor y ejecutivo).

- **Decreto 1335 de 1999**, (Modificado por el Decreto 2177 de 2006) por el cual se modifican los artículos 3º y 4º del Decreto 2164 de 1991
- **Decreto 1336 de 2003** por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado.
- **Decreto 2177 de 2006** por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de Prima Técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica

3 CLASES DE PRIMA TECNICA

Para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del poder público en el orden nacional se establecieron las siguientes modalidades de Prima Técnica:

- Prima Técnica por Formación Avanzada y Experiencia
- Prima Técnica por Evaluación de Desempeño
- Prima Técnica Automática

4 QUIENES TIENEN DERECHO A LA PRIMA TÉCNICA

4.1 Nivel Nacional

Tendrán derecho a gozar de la Prima Técnica los Empleados Públicos de la Rama Ejecutiva del poder público en el orden nacional, 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. (Artículo 1º Decreto 1336 de 2003)

El Secretario General del Senado de la República y de la Cámara de Representantes, los Subsecretarios Generales, los Directores Administrativos, los Secretarios Generales y Subsecretarios de las Comisiones Constitucionales y Legales Permanentes del Congreso de la República tendrán derecho a la prima técnica de que tratan los Decretos 1661 y 2573 de 1991 y demás normas que los modifiquen o adicionen. (Artículos 6. y 7. del Decreto 1033 de 2011)

4.2 Nivel Territorial

Se precisa que las disposiciones sobre Prima Técnica para los empleados del Nivel Nacional, contenidas en los Decretos 1661, 1624, 1016 y 2164 de 1991, el Decreto 1724 de 1997, el Decreto 1335 de 1999, el Decreto 1336 de 2003, y el Decreto 2177 de 2006 **no son aplicables a los empleados públicos del Nivel Territorial**

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, mediante sentencia del 19 de marzo de 1998, con la Ponencia del Magistrado Silvio Escudero Castro, declaró nulo el artículo 13 del Decreto 2164 de 1991, mediante el cual se facultaba a los Gobernadores y Alcaldes para adoptar los mecanismos necesarios con el fin de adoptar la prima técnica de los empleados públicos del nivel territorial.

La misma Corporación en Sentencia del 17 de julio de 1995 de Sala de lo Contencioso Administrativo, precisó lo siguiente en relación con los derechos adquiridos del empleado público:

“... Respecto de los derechos adquiridos de los servidores públicos ha dicho la sala que solamente pueden invocarse respecto de aquellos derechos laborales que el servidor ha consolidado durante su relación laboral, no sobre expectativas que dependan del mantenimiento de una legislación de derecho público, a cuya intangibilidad no se tiene ningún derecho.”

“La garantía de los derechos adquiridos protege aquellos derechos que se considera han ingresado al patrimonio del titular, como podría predicarse del derecho a un salario causado, a una pensión cuando se ha adquirido el estatus de pensionado según la ley, a unas vacaciones consolidadas, en fin, a todos los derechos que por el ejercicio del empleo hacen parte del patrimonio del servidor, es decir que tal garantía tiene que ver con las situaciones jurídicas particulares consolidadas, no con la regulación de general y abstracto.”

El Alto Tribunal en Sentencia del veinticuatro (24) de enero de dos mil dos (2002) Radicación número: 68001-23-15-000-2001-2097-01(ACU-2097), de Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, respecto a la nulidad del artículo 13 del Decreto 2164 de 1991, precisó lo siguiente:

“PERDIDA DE FUERZA EJECUTORIA - Exequibilidad condicionada del artículo 66 del C.C.A.: implica protección de derechos adquiridos / DERECHOS ADQUIRIDOS - La prima técnica de servidores territoriales fue anulada por hacerla extensiva a éstos / PRIMA TECNICA A SERVIDORES TERRITORIALES - Falta de competencia / ACCION DE CUMPLIMIENTO - No procede ante pérdida de fuerza ejecutoria

Es cierto que la Corte Constitucional en la sentencia C-069 de 23 de febrero de 1995 (Magistrado ponente doctor Hernando Herrera Vergara) condicionó la exequibilidad del artículo 66 del C.C.A. a la protección de los derechos adquiridos,

pero también lo es que en esta materia la jurisprudencia de esa y esta Corporación ha sido reiterada y uniforme en cuanto a considerar que tales derechos están supeditados a que para su concesión se haya respetado la Constitución y la ley. De tal manera que como lo que motivó la declaratoria de nulidad del citado artículo 13 del Decreto 2164 de 1991, según se lee en el texto de la sentencia de la Sección Segunda, proferida dentro del expediente núm. 11.995 (Consejero ponente doctor Silvio Escudero), fue el hecho de hacer extensivo el otorgamiento del régimen de prima técnica a las entidades territoriales y a sus entes descentralizados, el acto objeto de la acción de cumplimiento estaría, en principio, afectado del vicio de falta de competencia del funcionario que lo expidió (Director del Hospital de Girón) y, en esas condiciones, no puede afirmarse enfáticamente que se esté en presencia de un derecho adquirido, lo que impide considerar que se encuentran satisfechos los presupuestos requeridos para la viabilidad de la acción. Por lo demás, la aplicación del acto de que aquí se trata supone la verificación de un gasto o de una erogación presupuestal, lo cual, igualmente, conlleva a que la acción resulte improcedente.”

A partir de la vigencia de la Sentencia de nulidad del artículo 13 del Decreto 2164 de 1991, los empleados que tenían asignada Prima Técnica otorgada con base en dicha norma en el Nivel Territorial, se considera que no podrán seguir percibiéndola. No puede entenderse que se trata de un derecho adquirido, pues según lo expresado por el Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, en sentencia de julio 17 de 1995 “los derechos adquiridos solamente pueden invocarse respecto de aquellos derechos laborales que el servidor ha consolidado durante una relación laboral, no sobre expectativas que dependan del mantenimiento de una legislación de derecho público, a cuya intangibilidad no se tiene ningún derecho”.

La misma Corporación en concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil mediante Radicación No 1518 de diciembre 13 de 2004, respecto a la creación de factores salariales, señaló:

Los factores salariales.

“Como ya se anotó corresponde al Congreso de la Republica dictar las normas generales y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el gobierno para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos – Art 150.19 e) de la Constitución Política-. Dentro de este orden de ideas, el Gobierno señala el límite máximo salarial de los empleados públicos del orden territorial, guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional – par. Art. 12 de la Ley 4º de 1992.

Adviértase como el Constituyente fue claro al señalar que el régimen salarial de los empleados públicos lo determina el Gobierno Nacional, estableciendo una competencia general sobre la materia. Ahora bien, indefectiblemente forman parte

del régimen de los factores salariales y su monto, de suerte al no estar atribuida la potestad de fijarlos a las autoridades seccionales o locales mencionadas, tal retribución recae en aquel. Las escalas de remuneración constituyen tan solo uno de los elementos salariales, mas no puede considerarse que todos estos puedan incluirse en aquellas”

De otra parte, se anota que el régimen prestacional de los empleados públicos tanto del orden nacional, como del seccional y local lo fija el gobierno nacional conforme a la ley que al efecto expida el Congreso de la Republica – art. 150.19 e) de la “Constitución Política- función que, en todo caso, es indelegable en las corporaciones públicas territoriales. Por tanto, a tales servidores públicos solo puede reconocérseles y pagárseles las prestaciones establecidas por las autoridades competentes conforme a la Constitución Política, liquidadas con base en los factores salariales dentro del marco señalado por el congreso y desarrollado por el Gobierno Nacional, no siendo viable tomar en cuenta ningún otro factor salarial, distinto a los fijados dentro de sus competencias propias por esta autoridades.”

“(…)”

*“La competencia asignada en los artículos 300.7 y 313.6 de la Constitución Política a las asambleas departamentales y a los concejos municipales, respectivamente, para determinar **“las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos”** no comprende la **atribución de crear factores salariales, función privativa del congreso y del Gobierno Nacional**. Las prestaciones sociales de los empleados públicos del orden territorial solamente pueden liquidarse con base en los factores salariales determinadas por el Gobierno Nacional.” (Resaltado nuestro)*

Según lo preceptuado por la Alta corporación, la competencia para fijar escalas de remuneración a empleos públicos, asignada por la Constitución a las Asambleas Departamentales y a los Concejos Distritales y Municipales, en los artículos 300 numeral 7 y 313 numeral 6, respectivamente, no incluye la facultad de establecer el régimen salarial ni los factores salariales tales como la **Prima Técnica** sino únicamente la escala de asignaciones básicas, correspondientes a las distintas categorías de empleos.

No obstante lo anterior, si dicho emolumento se les otorgo mediante acto administrativo, es necesario precisar que los actos administrativos gozan de presunción de legalidad mientras no sean anulados por la autoridad competente.

Mediante sentencia del Consejo de Estado Referencia: Expediente No.1588-2008 de 21 de mayo de 2009 de la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, **CONSEJERO PONENTE: Doctor GERARDO ARENAS MOSALVE**, referente al otorgamiento de la prima técnica a empleados del nivel territorial, preceptuó:

“Reconocimiento de Prima Técnica en las entidades territoriales y sus entes descentralizados:

Con la expedición del decreto 2164 de 1991, el Presidente de la República en uso de las facultades extraordinarias consagradas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política autorizó a las entidades territoriales y a sus entes descentralizados aplicar el régimen de prima técnica consagrado en el decreto 1661 de 1991, en los siguientes términos:

“Decreto 2164 de 1991. Artículo 13: Dentro de los límites consagrados en el Decreto ley 1661 de 1991 y en el presente Decreto, los Gobernadores y los Alcaldes respectivamente, mediante Decreto, podrán adoptar los mecanismos necesarios para la aplicación del régimen de prima técnica, a los empleados públicos del orden departamental y municipal, de acuerdo con las necesidades específicas y la política personal que se fije para cada entidad”.

El Consejo de Estado en sentencia del 19 de marzo de 1998^{1[2]}, declaró la nulidad del artículo transcrito precisando que el artículo 9° del decreto 1661 de 1991, al prever que las entidades descentralizadas de la Rama Ejecutiva, deberán tomar las medidas pertinentes para aplicar el régimen de Prima Técnica, de acuerdo con sus necesidades específicas y la política de personal que adopten, se refirió a los órganos del orden nacional.

La nulidad tuvo como fundamento las siguientes consideraciones:

“Una interpretación gramatical, sistemática, coherente, histórica y teleológica de los anteriores preceptos, lleva a establecer que cuando el artículo 9° del Decreto 1661 de 1991, se refiere al otorgamiento de la prima técnica de las entidades descentralizadas, abarca única y exclusivamente a las del orden nacional, habida cuenta que, se reitera, la Ley de facultades en su epígrafe es diáfana al respecto.
...

Al confrontar el texto de la Ley 60 de 1990 y el Decreto 1661 de 1991, en específico de su artículo 9°, con el artículo 13 del Decreto 2164 de 1991, se advierte, sin lugar a equívocos, como se indicó en la providencia que decretó la suspensión provisional y en el auto que confirmó tal determinación, que se desbordaron los límites de la potestad reglamentaria, al hacerse extensivo el otorgamiento del régimen de prima técnica a las entidades territoriales y a sus entes descentralizados, cuando en realidad de verdad, la intención del Legislador ordinario, al conferir las potestades extraordinarias, fue únicamente englobar o comprender a los empleos del sector público del orden nacional.

En el mismo orden de ideas se anota que la frase “y se dictan otras disposiciones”, contenida tanto en el rótulo de la Ley 60 de 1990 como en el

^{1[2]} Magistrado Ponente doctor Silvio Escudero. Radicado 11955. Actor: Félix Hoyos Lemus.

Decreto 1661 de 1991, debe descifrarse en el entendido de que las mismas deben ligarse y relacionar con el orden nacional, pues es el contenido lógico de dicho concepto. Por tal razón la censura formulada en torno a este aspecto por la parte actora deviene inane”.

Los razonamientos expuestos son concluyentes en señalar que las normas que rigen la prima técnica no conceden el derecho a los empleados del orden departamental....”

4.3 Trabajadores oficiales del Estado

Los Trabajadores Oficiales del Estado solo podrán percibir Prima Técnica si está contemplada en la convención colectiva de trabajo, en el contrato o en cualquier acto que contemple el acuerdo de voluntades entre las partes.

5 EXCEPCIONES AL OTORGAMIENTO DE LA PRIMA TÉCNICA.

Se exceptúan de percibir Prima Técnica:

- a) A los empleados públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores que prestan sus servicios en el exterior.
- b) Al personal docente de los distintos organismos de la Rama Ejecutiva.
- c) A los empleados públicos de las entidades que tienen sistemas especiales de remuneración o de reconocimiento de primas, dentro de los cuales se recompensen pecuniariamente los factores aquí establecidos para asignar Prima Técnica.
- d) Al personal de las Fuerzas Militares y a los empleados civiles del Ministerio de Defensa Nacional.
- e) Al personal de la Policía Nacional y a los empleados civiles al servicio de la misma.
- f) A los beneficiarios de la prima técnica de que tratan los decretos leyes 1016 Y 1624 de 1991. (Artículo 5º del Decreto 1336 de 2003)

Respecto al reconocimiento y pago de la prima técnica a los empleados de la Procuraduría General de la Nación, el Consejo de Estado mediante sentencia Radicación No. 19001 2331 000 2004 00756 02 (0740-08) de 12 de marzo de 2009 de la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda Subsección A, señaló:

“2.1.- Conclusiones frente al ámbito de aplicación de la Prima Técnica por

Evaluación de Desempeño.

*Del examen normativo anteriormente expuesto se concluye, que **la prima técnica por evaluación de desempeño, fue creada inicialmente por el Decreto 1661 de 1991 para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder Público en todos los niveles, y que posteriormente con la expedición de los Decretos 1724 de 1997 y 1336 de 2003, despectivamente, se mantuvo y se extendió la posibilidad de su reconocimiento para los empleados públicos de los demás Órganos y Ramas del Poder Público, pero en los niveles y cargos allí establecidos, en tanto se unificó el régimen general de prima técnica existente, conservándose la evaluación de desempeño como criterio para su asignación.***

*Así, las normas generales sobre prima técnica en principio podrían resultar aplicables a los empleados de la Procuraduría General de la Nación a partir de la promulgación del Decreto 1724 de 1997, bajo los criterios y requisitos establecidos para su reconocimiento, por virtud de su extensión a las demás **Órganos** y Ramas del Poder Público.*

*No obstante lo anterior, tanto el Decreto 1724 de 1997 como el Decreto 1336 de 2003 -al conservar las demás disposiciones consignadas en los Decretos 1661 y 2164 de 1991 y al reproducir las excepciones al régimen general respectivamente-, excluyeron de su aplicación a algunos empleados públicos de acuerdo a su particular situación salarial y prestacional, entre los cuales se encuentran **aquellos que se desempeñan en entidades con sistemas especiales de remuneración o de reconocimiento de primas, quienes no serían cobijados por las reglas generales allí contenidas respetándose el régimen especial que ostentaban, excepción condicionada a que dentro del mismo régimen especial se recompensaran pecuniariamente, los factores establecidos en las normas generales para asignar Prima Técnica, esto es, la formación avanzada y experiencia calificada para determinado cargo por un lado, y de otro, el factor que refiere a la evaluación del desempeño, lo que se infiere del contenido de los artículos 10° y 2° de los Decretos 1661 y 2164 de 1991 respectivamente -aplicables en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 1724 de 1997-, y del artículo 5° del Decreto 1336 de 2003, que en tal sentido resulta análogo.***

De acuerdo a lo anterior y dada la existencia de un sistema especial de prima técnica al interior de la Procuraduría General de la Nación, corresponde su examen, a fin de determinar con toda precisión si resultan aplicables las reglas generales sobre prima técnica por evaluación de desempeño anteriormente expuestas o si en efecto subsiste y prevalece el régimen especial que regula la materia para los empleados de dicho Organismo, de conformidad con la excepción anotada.

2.2 Régimen de Prima Técnica en la Procuraduría General de la Nación.-

El artículo 279 de la Constitución Política de 1991 señaló que la estructura y

funcionamiento de la Procuraduría General de la Nación, sería establecida por la Ley, dentro de la cual se regularía lo concerniente al ingreso, concurso deméritos, retiro del servicio, inhabilidades, incompatibilidades, denominación, calidades, remuneración y régimen disciplinario de los funcionarios y empleados de dicho Organismo de Control.

Asimismo, la Carta estableció un nuevo reparto de competencias para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, en virtud del cual el Congreso dictó la Ley 4a de 1992, que habilitó al Gobierno Nacional para fijar mediante Decreto y bajo los criterios y objetivos allí señalados, el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos del Orden Nacional y del Ministerio Público, entre otros. En desarrollo de ésta Ley, el Gobierno ha venido regulando lo concerniente a la prima técnica para dicho Organismo desde el año 1992 a través de los Decretos que expide anualmente.

*En principio, la prima técnica para los empleados de la Procuraduría General de la Nación, fue regulada mediante el Decreto 903 expedido el 2 de junio de 1992 por el Presidente de la República, dentro del cual se señaló como beneficiarios de dicho reconocimiento a los Jefes de División Grado 22, Jefes de Oficina Grado 22, Abogado Asesor Grado 22 y Jefe de Sección Grado 17, es decir, **posibilitando su asignación de acuerdo a la naturaleza del cargo**; de igual forma, se estableció para los empleados de la Oficina de Investigaciones Especiales, **como un reconocimiento al nivel de formación técnica de sus titulares**.*

Por su parte, el Decreto 1077 del mismo año, incluyó el cargo de Secretario Privado, el „de Fiscal Jefe de Unidad y los de Fiscales de Unidad ante la Corte Suprema de Justicia, entre aquellos susceptibles del reconocimiento de prima técnica dentro de la Procuraduría General de la Nación, manteniendo los criterios establecidos (naturaleza del cargo y formación especial) y las demás disposiciones al respecto.

*Los Decretos anteriormente referidos, fueron derogados expresamente con la expedición del **Decreto 51 de 1993**⁶, por medio del cual el Gobierno Nacional estableció algunas normas en materia salarial y prestacional para la Rama Judicial y el Ministerio Público, cuyos artículos 8° y 10°, reprodujeron los criterios y cargos beneficiarios de prima técnica inicialmente establecidos en las disposiciones suprimidas.*

Posteriormente, la prima técnica para los empleados de la Procuraduría General de la Nación fue regulada año tras año, conservando en esencia los mismos criterios y porcentajes para la asignación de dicho beneficio en los Decretos 54 de 1993; 104, 106 y 107 de 1994; 26, 47 y 2025 de 1995, 34 y 35 de 1996; 47, 56, 246 y 1209 de 1997; 65 y 67 de 1998; 37 y 43 de 1999; 2739 de 2000, 1482, 2724 y 2730 de 2001, 682 y 683 de 2002; 3548 y 3568 de 2003 entre otros, que permitieron en su momento el reconocimiento de primas técnicas: a Jefes de División Grado 22, Jefes de Oficina Grado 22, Abogados Asesores Grado 22,

Jefes de Sección Grado 17, empleados de la Oficina de Investigaciones Especiales; al Secretario Privado, Fiscal Jefe de Unidad, Director del Instituto de Estudios del Ministerio Público, Director Nacional de Investigaciones Especiales, Procurador Auxiliar, Veedor y a los Fiscales de Unidad ante la Corte Suprema de Justicia; cuya asignación concernía al Procurador General de la Nación, con observancia de los porcentajes allí establecidos y la reglamentación interna que para tal efecto se expidiera.

Del examen anterior se infiere con toda claridad, que el único criterio existente para el reconocimiento del beneficio de prima técnica al interior de la Procuraduría General de la Nación, es el que refiere a las calidades que se requieren para el desempeño de determinados cargos dada su especialidad, no existiendo beneficio económico alguno por factor de evaluación de desempeño dentro de dicho Organismo.

Lo anterior supondría en principio la inexistencia de prima técnica por factor de evaluación de desempeño para los empleados del ente demandado, tal como lo estimó el A quo en el fallo recurrido.

Sin embargo, de acuerdo al análisis del régimen general de prima técnica inicialmente expresado, resulta viable examinar el derecho a la prima técnica por evaluación de desempeño para los empleados de la Procuraduría General de la Nación a la luz del régimen general contenido en los Decretos 1724 de 1997 y 1336 de 2003, en tanto su campo de aplicación y el régimen de excepción que estos consagran así lo permiten.

*En efecto, **sistemas especiales de remuneración o de reconocimiento de primas como el que nos ocupa, excluyen la aplicación de las normas generales** contenidas en los Decretos invocados, como inicialmente se anotó, **cuando éstos recompensan pecuniariamente a sus empleados los dos factores establecidos en el régimen general para asignar prima técnica**, entre los cuales se encuentra la evaluación de desempeño como factor de reconocimiento de dicho beneficio.*

De manera que, al no contemplarse este criterio en las normas especiales que regulan este derecho para los empleados de la Procuraduría General de la Nación, se habilita la aplicación en este sentido, del régimen general de prima técnica consagrado en los Decretos 1724 de 1997 y 1336 de 2003, en tanto estos últimos extendieron dicho beneficio a los diferentes Órganos y Ramas del Poder Público, cuya finalidad respondía a la necesidad de unificar en un solo sistema normativo los criterios de asignación de dicho beneficio para todos los empleados públicos del Estado.

*Así las cosas, aunque las reglas de interpretación jurídica establecen la preferencia de la norma especial frente a la de carácter general respecto a un asunto determinado (*specialia generalibus derogant*), en este caso, la finalidad*

misma de la norma general y la observancia en estricto de la excepción allí establecida (exceptio est strictissimae interpretationis) vincula a los empleados de la Procuraduría con su ámbito de aplicación y obliga a la integración de los dos ordenamientos, es decir, en aquella parte que no satisface el sistema especial previsto para ellos como anteriormente se expuso, de donde resulta la imperativa aplicación de las normas sobre prima técnica por evaluación del desempeño contenidas en los Decretos citados para la definición del sub examine”.

6 PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LA PRIMA TÉCNICA

El jefe del organismo y, en las entidades descentralizadas, a las Juntas o Consejos Directivos o Superiores, conforme con las necesidades específicas del servicio, con la política de personal que se adopte y con sujeción a la disponibilidad presupuestal, **determinarán, por medio de resolución motivada o por acuerdo, según el caso,** los niveles, las escalas o los grupos ocupacionales, las dependencias y los empleos **susceptibles de asignación de Prima Técnica**, teniendo en cuenta la restricción establecida en el artículo 3. Del decreto ley 1661 de 1991, y los criterios con base en los cuales se otorga la referida Prima (Artículo 7º Decreto 2164 de 1991).

Igualmente, el jefe del organismo o la Junta o Consejo Directivo, según el caso, determinarán la cuantía de la Prima Técnica asignable al empleado, la cual corresponderá a un porcentaje de la asignación básica mensual del empleo del cual es titular, que no podrá superar el 50% del valor de la misma. (Arts. 5, 8 y 10 del Decreto 2164 de 1991)

Para reconocer, liquidar y pagar la prima técnica, cada organismo o entidad deberá contar previamente con la disponibilidad presupuestal acreditada por el Jefe de Presupuesto o quien haga sus veces, en la respectiva entidad.

El empleado que ocupe, **en propiedad**, un empleo susceptible de asignación de Prima Técnica, para poder adquirir el derecho a tal asignación deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

1. Presentar 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.
2. 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.
3. Si el empleado llenare los requisitos, el Jefe del organismo proferirá la resolución de asignación de la Prima Técnica, debidamente motivada. (Artículo 9º Decreto 2164 de 1991)

En caso de no existir disponibilidad para el otorgamiento de la Prima Técnica, la entidad podrá proponer un traslado presupuestal, para lo cual deberá demostrar la existencia de sobrantes de apropiación en otros rubros de servicios personales del presupuesto de gastos de funcionamiento, en cuantía igual al valor anual de la Prima Técnica a otorgar. La Dirección General del Presupuesto verificará que con dicho traslado no se afecte la prestación de los servicios a cargo de la entidad. (Inciso 3º Artículo 1 Decreto 2573 de 1991)

Será competente para asignar la Prima Técnica, el jefe del organismo respectivo. (Artículo 5º del Decreto 1661 de 1991)

El Consejo de Estado, en sentencia Radicación: 08001233100020020257101 del 31 de julio de 2008, de la Sección Segunda –Subsección B. de la Sala de lo Contencioso Administrativo, respecto a los requisitos para otorgar la Prima Técnica, preceptuó:

“La Prima Técnica, prevista por el Decreto 1661 del 27 de junio de 1991, fue concebida como un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados requeridos para el desempeño de cargos cuyas funciones demandan la aplicación de conocimientos especializados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad. También se estableció la posibilidad de recibir la prima técnica como un reconocimiento al desempeño en el cargo.

De acuerdo con lo anterior, el Decreto 1661 de 1991 estableció dos criterios para otorgar la prima técnica, la acreditación de estudios especiales y experiencia altamente calificada o la evaluación de desempeño.

La Corte Constitucional, (C-018 del 23 de enero de 1999) con motivo del examen de constitucionalidad del Decreto 1661 de 1991, señaló:

"Cabe advertir finalmente, que de conformidad con lo señalado en el literal c) del artículo 60. del decreto materia de examen constitucional, cuando el candidato cumple con los requisitos respectivos, el Jefe del organismo está en la obligación de proferir en todo caso, la correspondiente resolución de asignación de prima técnica".

De acuerdo con lo anterior, el reconocimiento de la prima técnica no constituye una decisión discrecional del jefe de la entidad sino que, una vez constatado el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley, se impone su reconocimiento.

En el sub j)te la demandante solicitó el reconocimiento de la prima técnica por la segunda de las modalidades establecidas, la evaluación del desempeño, para lo cual adujo como prueba la evaluación correspondiente entre el 1º de marzo de 1996 y el 28 de febrero de 1997, en el que demostró tener un puntaje superior al

90%.

*Sin embargo, aun cuando el porcentaje de calificación la haría acreedora a la prima técnica, la Sala considera que la demandante carece de este derecho por cuanto **la entidad no ha reglamentado el beneficio**, en orden a establecer las condiciones particulares y los porcentajes para su asignación.*

Según el artículo 9º del Decreto 1661 de 1991 las entidades respectivas "(...) tomarán las medidas pertinentes para aplicar el régimen de prima técnica, de acuerdo con sus necesidades específicas y la política de personal que adopten."

De acuerdo con los artículos 7 y 8 del Decreto 2164 de 1991, reglamentario de la prima técnica, la entidad deberá determinar los niveles, las escalas o los grupos susceptibles de asignación de prima técnica, así como la ponderación de los factores correspondientes.

Las disposiciones mencionadas permiten colegir, entonces, que no basta con la existencia de normas nacionales que establezcan la prima técnica, sino que, además, se hace necesario que la entidad respectiva indique las condiciones para su asignación. El derecho se concreta primero con la creación de la prima técnica por parte del legislador y segundo con la reglamentación interna que haga el Jefe del Organismo, requisito indispensable con el fin de establecer las condiciones que regirán esta prestación.

Esta Subsección "B" de la Sección Segunda del Consejo de Estado sobre asunto similar² señaló:

"La prima técnica implica el cumplimiento de un conjunto de elementos, que no son sólo requisitos que debe cumplir el demandante sino también condiciones de la entidad accionada. En este caso, como se expuso en párrafos precedentes, que se hubiera expedido la respectiva reglamentación por la entidad que otorgue la prima técnica, lo cual tiene una explicación fiscal razonable pues las entidades no pueden asumir compromisos inconsultos frente a sus posibilidades financieras".

La misma Corporación mediante Concepto No 1702 de diciembre de 7 de 2005, de la Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente Gustavo Aponte Santos, respecto al presupuesto, señaló:

*"Sin embargo, se observa que en la actualidad, de acuerdo con lo dispuesto expresamente por el artículo 2º del decreto 1336 de 2003, el certificado de disponibilidad presupuestal constituye un requisito previo para el **reconocimiento, liquidación y pago** de la prima técnica.*

El reconocimiento es el acto administrativo, de carácter subjetivo, mediante el cual el jefe de la entidad o su delegado, concede el derecho al empleado que ha

cumplido con los requisitos legales y desempeña un cargo que se encuentra dentro de los niveles establecidos. Tal como lo exige la norma, para la expedición de ese acto se requiere contar previamente con el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal.

Lo anterior está en concordancia con lo dispuesto por el artículo 71 del Estatuto Orgánico de Presupuesto, decreto 111 de 1996, el cual establece:

**“Artículo 71.- Todos los actos administrativos que afecten las apropiaciones presupuestales deberán contar con certificados de disponibilidad presupuestal previos que garanticen la existencia de apropiación suficiente para atender estos gastos.
(...)**

*En consecuencia, ninguna autoridad podrá contraer obligaciones sobre apropiaciones inexistentes, o en exceso del saldo disponible, o sin la autorización previa del CONFIS o por quien éste delegue, para comprometer vigencias futuras y la adquisición de compromisos con cargo a los recursos del crédito autorizados.
(...)*

Cualquier compromiso que se adquiriera con violación de estos preceptos creará responsabilidad personal y pecuniaria a cargo de quien asuma estas obligaciones (Ley 38 de 1989, arto 86, Ley 179 de 1994, arto 49)” (Destaca la Sala).

El certificado de disponibilidad presupuestal ha sido definido expresamente por el artículo 19 del decreto reglamentario 568 de 1996, en los siguientes términos:

“Artículo 19.- El certificado de disponibilidad es el documento expedido por el jefe de presupuesto o quien haga sus veces con el cual se garantiza la existencia de apropiación presupuestal disponible y libre de afectación para la asunción de compromisos.” (Negrillas no son del texto original).

*En síntesis, con posterioridad a la entrada en vigencia del decreto 1336 de 2003, en virtud de lo dispuesto por su artículo 2°, y en concordancia con el artículo 71 del Estatuto Orgánico de Presupuesto, para **“reconocer, liquidar y pagar”** la prima técnica, se requiere previamente la expedición del correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal.²*

En este aspecto se debe entender que el artículo 2° del decreto 1336 de 2003, que desarrolla la ley marco, modificó lo establecido en el párrafo del artículo 6° del decreto ley 1661 de 1991, así ésta no aparezca expresamente en la relación de normas modificadas que contiene el decreto 1336.”

Por lo anterior, para el otorgamiento de la Prima Técnica, se deberá contar previamente con el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal, expedido por el jefe de presupuesto o quien haga sus veces, en la respectiva entidad.

7 CRITERIOS PARA OTORGAR LA PRIMA TECNICA

La Prima Técnica se otorgará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

7.1 PRIMA TÉCNICA POR FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA.

Es la que se otorga a los empleados que desempeñen, en propiedad, cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y los 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 y Director de Unidad Administrativa especial o sus equivalentes en los diferentes Órganos y Ramas del Poder Público.

Los Ministros del Despacho y Directores de Departamento Administrativo podrán optar por la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, en los mismos términos y condiciones señalados en los Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006 y demás disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. Esta opción únicamente aplica para quienes ocupen cargos de Ministro del Despacho o Director de Departamento Administrativo, y no podrá servir de base para la liquidación de la remuneración de otros servidores públicos.

La prima técnica, en este caso, es incompatible con la prima de dirección y se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual y los gastos de representación. El cambio surtirá efecto una vez se expida por la autoridad competente el acto administrativo correspondiente. (Literal a) Artículo 3 del Decreto 1031 de 2011)

Para efectos del otorgamiento de la Prima Técnica por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, se requiere que el funcionario acredite requisitos que excedan los establecidos para el cargo que desempeñe.

Se entenderá como título universitario de especialización, todo aquél que se haya obtenido como resultado de estudios de postgrado no inferiores a un (1) año académico de duración en universidades nacionales o extranjeras, debidamente reconocidas u homologadas de acuerdo con las normas que regulan la materia.

El título de estudios de formación avanzada no podrá compensarse por experiencia, y deberá estar relacionado con las funciones del cargo.

Para el otorgamiento de la prima técnica por uno de los criterios de título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, o evaluación del desempeño, se evaluará según el sistema que adopte cada entidad. (Artículo 1º Decreto 2177 de 2006),

La Experiencia “altamente calificada”, en criterio de la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, es aquella adquirida por un empleado en el ejercicio profesional, en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo, que lo han capacitado para realizar un trabajo complejo excelente. Dicha experiencia, será calificada por el jefe del organismo o su delegado con base en la documentación que el empleado acredite.

7.1.1 CUANTIA

La prima técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el beneficiario, porcentaje que no podrá ser superior al cincuenta por ciento (50%) del valor de la misma.

El valor de la prima técnica se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que se decreten.

El valor de la prima técnica podrá ser revisado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. También podrá ser revisado cuando el empleado cambie de empleo. En ambos casos la revisión podrá efectuarse de oficio o a solicitud del interesado. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo de revisión. (Artículo 10º del Decreto 2164 de 1991)

El Consejo de Estado mediante Concepto No 1702 de diciembre de 7 de 2005, de la Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente Gustavo Aponte Santos, respecto al aumento del porcentaje de la Prima Técnica, señaló:

“3. Respecto de funcionarios públicos que disfrutaban en la actualidad de prima técnica, asignada en los niveles profesional, asesor y ejecutivo por el criterio de formación avanzada y experiencia, antes de la fecha de entrada en vigencia del decreto 1336 de 2003, ocurrida el 27 de mayo de 2003, y cuyos cargos se encuentran ubicados en la planta global de la entidad, es procedente revisar, de oficio o a solicitud de parte, con posterioridad a dicha fecha, la correspondiente prima técnica para aumentar el porcentaje de la misma hasta llegar al máximo del cincuenta por ciento (50%).”

Cuando la Prima Técnica por formación avanzada y experiencia es del cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el beneficiario, el porcentaje se podrá incrementar hasta en un veinte por ciento (20%) de la asignación básica mensual de quien la percibe, en los porcentajes adelante señalados, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a. Un Tres por ciento (3%) por el título de especialización en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
- b. Un Nueve por ciento (9%) por el título de maestría en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
- c. Un Quince por ciento (15%) por el título de doctorado o candidato a doctorado, en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
- d. Un Tres por ciento (3%) por publicaciones en revistas especializadas internacionales de reconocida circulación o libros, en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
- e. Un Dos por ciento (2%) por publicaciones en revistas nacionales de nivel internacional (ISSN), en áreas directamente relacionadas con sus funciones. (Artículo 5º Decreto 600 de 2007)

Para efectos de la aplicación de las literales a), b) y c), el título académico deberá ser distinto del exigido para el desempeño del empleo y adicional al ya acreditado para el reconocimiento de la Prima Técnica o de cualquier otro emolumento.

La Prima Técnica por formación avanzada y experiencia constituye factor salarial para liquidar aquellos beneficios salariales y prestacionales donde la Ley, así lo contemple. (Artículo 7º del Decreto 1661 de 199)

7.2 PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Es la que se otorga a los empleados que desempeñen, **en propiedad**, cargos de los niveles que sean susceptibles de asignación de Prima Técnica, 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 puntos de cada una de las calificaciones de servicios realizadas en el año inmediatamente anterior a la solicitud de otorgamiento. (Artículo 5 decreto 2164 de 1991)

Para el otorgamiento de la Prima Técnica por evaluación del desempeño, los jefes de los organismos y, en las entidades descentralizadas, las Juntas o los Consejos Directivos o Superiores, establecerán el monto de la prima con base en los puntajes obtenidos en la calificación de servicios, salvo lo dispuesto para los empleados que

ocupen cargos de Libre nombramiento y remoción. (Artículo 8º Decreto 2164 de 1991)

7.2.1 CUANTIA:

La cuantía de la Prima Técnica por evaluación del desempeño no podrá ser superior al 50% de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del funcionario o empleado al que se asigna; 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 4º Decreto 1661 de 1991).

Cuando el porcentaje de otorgamiento es menor del 50%, el valor de dicha Prima podrá ser revisado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. También podrá ser revisado cuando el empleado cambie de empleo. En ambos casos la revisión podrá efectuarse de oficio o a solicitud del interesado. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo de revisión. (Artículo 10º del Decreto 2164 de 1991)

El Consejo de Estado mediante Concepto No 1702 de diciembre de 7 de 2005, de la Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente Gustavo Aponte Santos, respecto al aumento del porcentaje de la Prima Técnica, señaló:

“Respecto de funcionarios públicos que disfrutaban en la actualidad de prima técnica, asignada en los niveles profesional, asesor y ejecutivo por el criterio de evaluación del desempeño, antes de la fecha de entrada en vigencia del decreto 1336 de 2003, ocurrida el 27 de mayo de 2003, y cuyos cargos se encuentran ubicados en la planta global de la entidad, es procedente revisar, de oficio o a solicitud de parte, con posterioridad a dicha fecha, la correspondiente prima técnica, para aumentar el porcentaje de la misma hasta llegar al máximo del cincuenta por ciento (50%), ..”

La Prima Técnica por Evaluación del Desempeño **no constituye factor salarial para ningún efecto** (Artículo 7º Decreto 1661 de 1991).

8 PRIMA TÉCNICA AUTOMÁTICA.

Es otorgada en atención a las calidades excepcionales que se exigen para el ejercicio de las funciones propias de los empleos de altos funcionarios. Se concede durante el tiempo en que permanezcan en el desempeño de sus cargos.

8.1 Regulación Legal.

Decreto 1016 del 17 de abril de 1991, Decreto 1624 del 26 de junio 1991 y decretos anuales de incrementos salariales.

8.2 Funcionarios que tienen derecho a percibirla

Esta Prima Técnica se estableció a favor de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, de los Consejeros de Estado y de los Magistrados del Tribunal Disciplinario, equivalente al 60% del sueldo básico y los gastos de representación asignados a dichos funcionarios, en atención a las calidades excepcionales que se exigen para el ejercicio de las funciones propias de esos empleos. (Artículo 1º. El Decreto 1016 de 1991)

Los 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. (Artículo 1. del Decreto 1624 de 1991)

El Director General de Unidad Administrativa Especial, código 0015; los Superintendentes, Código 0030; y quienes desempeñen los empleos a que se refieren los literales b), d) y e), del artículo 3º del presente decreto; los Rectores, Vicerrectores y Secretarios Generales de Instituciones de Educación Superior; los Gerentes o Directores Generales, los Subdirectores Generales y Secretarios Generales de las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible y de las Empresas Sociales del Estado y los Secretarios Generales de los Establecimientos Públicos percibirán prima técnica, en los términos y condiciones a que se refiere el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo sustituyan o modifiquen.(Artículo 4 Decreto 1031 de 2011)

Con respecto a los Ministros del Despacho y los Directores de Departamentos Administrativos, la prima de dirección sustituye la prima técnica de que trata el decreto 1624 de 1991, no es factor de salario para ningún efecto legal y es compatible con la prima de servicios, la prima de vacaciones, la prima de navidad y la bonificación por servicios prestados.

Los Ministros del Despacho y Directores de Departamento Administrativo podrán devengar la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, en los mismos términos y condiciones señalados en los

Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006 y demás disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Esta opción únicamente aplica para quienes ocupen cargos de Ministro del Despacho o Director de Departamento Administrativo.

La Prima Técnica, en este caso, es incompatible con la Prima de Dirección y se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual y los gastos de representación, cuantía que no puede ser superior al valor de la prima de Dirección. (Artículo 3 del Decreto 1031 de 2011)

Los empleados públicos del nivel directivo que ocupen cargos en la Rama Ejecutiva del orden nacional que tengan asignada prima técnica automática en virtud a lo establecido en el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo sustituyan o modifiquen podrán optar por la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, en los mismos términos y condiciones señalados en los Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006 y demás disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. La prima técnica, en este caso, es incompatible con la prima automática y se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual y los gastos de representación, según el caso. El cambio surtirá efecto una vez se expida por la autoridad competente el acto administrativo correspondiente. (Parágrafo artículo 4º Decreto 1031 de 2011)

8.3 CUANTÍA

El monto de esta Prima será del cincuenta por ciento (50%) del total de lo que devenguen los funcionarios relacionados en el Decreto 1624 de 1991 y en los Decretos salariales emitidos anualmente.

Esta Prima Técnica, como lo establece en forma clara la norma, no constituye en ningún caso factor salarial para liquidar elementos salariales o prestaciones sociales (Artículo 1º Decreto 1016 de 1991).

8.4 Procedimiento para otorgarla

No requiere de ningún procedimiento especial, ya que el soporte legal para su pago es el respectivo decreto donde el Gobierno Nacional la asignó (Decretos 1016 y 1624 de 1991 y el Decreto salarial anual respectivo)

8.5 Causales de Pérdida

Se deja de percibir al momento de la desvinculación del cargo. (Artículo 3º Decreto 1016 de 1991)

9 CONCEPTOS DE LA DIRECCION JURÍDICA

¿Un funcionario de carrera administrativa, al ser comisionado en un cargo de libre nombramiento y remoción, puede solicitar prima técnica en el nuevo empleo? RAD. 9705/2004 No 7367 agosto 18 de 2004

“Los empleados de carrera administrativa tienen derecho a ser comisionados en empleos de libre nombramiento y remisión en los cuales hayan sido designados, hasta por el término de tres (3) años; una vez finalizado los tres años o el término de duración de la misma, fijado en el acto administrativo que la contiene cuando este fuere inferior, el empleado debe asumir el cargo respecto del cual ostente derechos de carrera o presentara renuncia del mismo

Esta comisión permite ejercer un nuevo cargo (libre nombramiento y remoción) sin perder el status de funcionario de carrera, pero en todo lo demás existe un cambio de régimen jurídico. Quiere ello decir, que el régimen de remuneración y de prestaciones sociales ya no será el que rige para el cargo del cual se es titular, sino el que se aplica para el cargo en el cual fue nombrado.

Desde el momento mismo en que un empleado de carrera administrativa asume un cargo de libre nombramiento y remoción mediando una comisión, suspende la causación de derechos salariales y prestacionales del empleo del cual es titular y se hará beneficiario de todos los derechos del cargo de libre nombramiento y remoción en la forma que legalmente deban reconocerse.

En este orden de ideas y para el caso objeto de consulta, en criterio de esta Oficina el funcionario de carrera administrativa al ser comisionado mediante acto administrativo para ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción, en el cual fue nombrado, se hace acreedor de todos los derechos salariales y prestaciones de dicho cargo, por consiguiente podrá solicitar el reconocimiento y pago de la Prima Técnica siempre y cuando el cargo en el cual fue comisionado esté dentro de los niveles establecidos en el artículo 1º del Decreto 1336 de 2003, exista la viabilidad presupuestal, reúna los requisitos exigidos por la normas y reglamentación interna de la Entidad.”

¿Un funcionario de una entidad, al ser encargado de un cargo vacante temporalmente, puede solicitar el otorgamiento de la Prima Técnica? RAD. 14678/2005 No. 9935 de 31-Oct-05

*“Los empleados que están ocupando los **cargos con carácter de encargados o de provisionales**, poseen las calidades para el desempeño del empleo, asumen las funciones del mismo, responden administrativa, disciplinaria y patrimonialmente; sin embargo, el desempeño de estos cargos se hace transitoriamente, es decir por un tiempo determinado. Por el anterior motivo, los funcionarios encargados o provisionales no cumplen con la totalidad de los requisitos exigidos para ser beneficiados con el otorgamiento de la Prima Técnica.”*

¿El funcionario que pierde la asignación de la prima técnica por evaluación del desempeño, por tener calificación de servicios con puntaje menor al 90% puede volver a solicitarla? RAD. 12901-2005 No 10163 de 08-Nov-05

“En atención a su consulta de la referencia, me permito manifestarle que el empleado que por sistema general de participaciones percibía Prima Técnica por evaluación del desempeño, y por tener calificación de servicios con puntaje menor al 90% pierde el derecho a seguir recibéndola; le comunico que para volver a solicitarla, teniendo en cuenta que el Decreto 1336 de 2003, modificó los Decretos 1661 y 2164 de 1991, derogó el Decreto 1724 de 1997, limitando los niveles a los cuales se otorga la Prima Técnica a los empleados públicos de los diferentes Órganos y Ramas del Poder Público, solamente tienen derecho a que se les asigne y pague dicho emolumento a los funcionarios que estén nombrados con carácter permanente en el 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; por lo anterior, se considera que el empleado a que se refiere su consulta no puede volver a solicitar el otorgamiento de la Prima Técnica.”

¿Un empleado a quien se le otorgó Prima Técnica antes de la promulgación del decreto 1336 de 2006, se le puede aumentar el porcentaje de dicho emolumento o modificar el criterio de asignación? RAD. 9631-2006 No 9784 de 12-Dic-06

“El Consejo de Estado mediante Concepto No 1702 de diciembre de 7 de 2005, de la Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente Gustavo Aponte Santos, respecto al tema señalo:

“Respecto de funcionarios públicos que disfrutaban en la actualidad de prima técnica, asignada en los niveles profesional, asesor y ejecutivo por el criterio de evaluación del desempeño, antes de la fecha de entrada en vigencia del decreto 1336 de 2003, ocurrida el 27 de mayo de 2003, y cuyos cargos se encuentran ubicados en la planta global de la entidad, es procedente revisar, de oficio o a solicitud de parte, con posterioridad a dicha fecha, la correspondiente prima técnica, para aumentar el porcentaje de la misma hasta llegar al máximo del cincuenta por ciento (50%), o para cambiar el mencionado criterio por el de formación avanzada y experiencia.”

En primer lugar, es necesario precisar que los empleados del Ministerio de Hacienda y Crédito Público que con anterioridad a la expedición del Decreto 1336 de 2003 se les asignó Prima Técnica, cumpliendo con los requisitos previstos en la norma que

regula su otorgamiento en la entidad, adquirieron el derecho a su reconocimiento y pago y seguirán conservándola, siempre y cuando no incurran en las causales para su pérdida contenidas en el artículo 11 del Decreto 2164 de 1991.

Ahora bien, en relación con la incorporación de empleados públicos a los cargos de una nueva planta de personal por efectos de una reestructuración administrativa, teniendo en cuenta lo señalado por la Corte Constitucional y el Artículo 81 Decreto 1042 de 1978, ésta no puede implicar el desmejoramiento en las condiciones laborales de dichos funcionarios; por consiguiente, los empleados incorporados en el mismo cargo en la nueva planta, en criterio de esta Oficina no pierden la Prima Técnica, por cuanto, no se encuentran en ninguna de las causales señaladas en la ley para que se produzca dicho efecto.

En este orden de ideas, para el caso objeto de consulta y acogiendo el concepto del Consejo de Estado, los empleados del Ministerio de Hacienda y Crédito Público que ocupan empleos del nivel profesional y asesor disfrutan de la Prima Técnica por evaluación del desempeño, asignada antes de la entrada en vigencia del decreto 1336 de 2003, cuyos cargos cambiaron de naturaleza en virtud de una reestructuración, se considera procedente entrar a revisar, de oficio o a solicitud de parte, la correspondiente Prima Técnica, con el objeto de aumentar el porcentaje de la misma hasta llegar al máximo del cincuenta por ciento (50%), o para cambiar el criterio por el de formación avanzada y experiencia.”

Requisitos para otorgar prima técnica por estudios y experiencia según lo establecido en el Decreto 2177 de 2006. RAD. 14807-14948/2006 No 9923 de 13-Dic-06

“...la Prima Técnica solicitada por formación avanzada y experiencia, es la que se otorga a los empleados que desempeñen, en propiedad, cargos de niveles directivo o asesor, que sean susceptibles de asignación de dicha Prima, que acrediten, además de los requisitos exigidos para desempeñar el cargo, título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada en el ejercicio profesional, durante un término no menor de cinco (5) años. El título de estudios de formación avanzada, de acuerdo con la norma, no podrá compensarse por experiencia, y deberá estar relacionado con las funciones del cargo.”

¿Un empleado con asignación de prima técnica al ser encargado de un empleo superior puede percibir dicha prima liquidada con el salario del encargo? RAD. 10679/2007 No 7902 de 16-Oct-07

“...respecto a si un funcionario público encargado en otro cargo del mismo nivel o superior, tiene derecho a que se le liquide y pague la Prima Técnica, me permito manifestarle que el Decreto 1950 de 1973, por el cual se reglamentan los Decretos -

Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil consagra lo siguiente:

“Artículo 34. Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo”.

“Artículo 37. El empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.”

La prima técnica, según lo previsto en las disposiciones legales que la regulan, se otorga a los empleados que ejercen un cargo en propiedad, esto es aquel en el cual fue nombrado con carácter definitivo, para desarrollar funciones de índole permanente (actuación incesante, continua), superando todas las etapas del proceso de selección, si el cargo es de carrera. Si se trata de un empleo de libre nombramiento y remoción, igualmente, reviste una vocación de permanencia en el servicio, a pesar de la discrecionalidad que tiene el nominador para su provisión y desvinculación, es decir que el empleado no se encuentre ocupando el cargo de forma transitoria mediante nombramiento provisional o mediante encargo.

En este orden de ideas, en criterio de esta Dirección, el empleado de una entidad del Estado a quien se le otorgó una Prima Técnica ya sea por estudios y experiencia o por evaluación del desempeño, al ser encargado en un cargo superior, seguirá disfrutando de este emolumento liquidada con relación al cargo del cual es titular y para el cual se le otorgó dicha prima, por cuanto esta asignación es inherente a la persona y no al cargo, pues de la remuneración del encargo sólo se puede percibir lo que es propio al empleo mismo y no a la persona.”

¿Se debe cancelar la prima técnica automática, durante las vacaciones remuneradas? RAD. 12396-2006 No 8175 de octubre 6 de 2006

*“...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.***

En este orden de ideas, si bien es cierto que la Prima Técnica Automática es inherente al cargo, el funcionario titular del mismo podrá percibirla durante vacancias temporales, que no interrumpan el tiempo de servicios, por consiguiente en criterio de esta Oficina se considera que el empleado que percibe Prima Técnica Automática y se encuentra en vacaciones, tiene derecho al pago de dicho emolumento.”

La Prima Técnica Automática, tiene la calidad de factor salarial para liquidar elementos prestacionales? RAD. 12832 -12729/2006 No 8523 de 25-Oct-06

“... la Prima Técnica Automática es de origen legal y se concede 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.

La Prima Técnica Automática, como lo establece en forma clara la norma, no constituye en ningún caso factor salarial para liquidar elementos salariales o prestacionales ni estará incluida en la base de liquidación de los aportes a las Cajas de Previsión Social (Artículo 1º Decreto 1016 de 1991), y no se podrá renunciar a tal emolumento para optar por la consagrada en los Decretos 1661 y 2164 de 1991 (Prima Técnica por estudios y experiencia), aunque sea más favorable, pues las normas que consagran éste beneficio establecen en forma taxativa las condiciones para acceder a dicha prima y no contemplan tal posibilidad, sino que por el contrario, en forma expresa excluyen de su campo de aplicación a los funcionarios que tienen señalada la prima consagrada en el decreto 1016 y 1624 de 1991

Cabe anotar que Prima Técnica por estudios y experiencia, es la única que es factor salarial para liquidar aquellos beneficios salariales y prestacionales que estén expresamente establecidos en la ley. (Artículo 7º del Decreto 1661 de 1991)”

¿Un empleado vinculado mediante nombramiento provisional, puede solicitar el otorgamiento de la Prima Técnica? RAD. 13345/2007. No 036 de 02-Ene-08

“...el funcionario que ejerce un cargo en propiedad es aquel en el cual fue nombrado con carácter definitivo, para desarrollar funciones de índole permanente (actuación incesante, continua), y si el cargo es de carrera, superando todas las etapas del proceso de selección.

Los empleados que están ocupando los cargos con carácter de provisionales, si bien es cierto, poseen las calidades para el desempeño del empleo, asumen las funciones del mismo, responden administrativa, disciplinaria y patrimonialmente; sin embargo, el desempeño de estos cargos se hace transitoriamente, es decir por un tiempo determinado. Por el anterior motivo, los empleados provisionales no cumplen con la totalidad de los requisitos exigidos para ser beneficiados con el otorgamiento de la Prima Técnica.”

¿Una funcionaria de la Cámara de Representantes con Prima Técnica otorgada mediante Ley 52 de 1978, al cambiar de cargo puede seguir percibiéndola? . RAD. 16711-2008 No 14188 de 22-Dic-08

“...dos regímenes en materia salarial y prestacional, referidos, siendo uno de ellos el que rige para los empleados que pertenecían a la planta de personal de las Leyes 52 de 1978 y 28 de 1983 y que al pasar a ocupar cargos en la planta de personal fijada por la Ley 5 de 1992, continuaron devengando las primas y prestaciones sociales que venían disfrutando antes; y otro el aplicable a los empleados vinculados con posterioridad a la Ley 5ª de 1992, quienes se regirán por las normas generales sobre prestaciones sociales y primas de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, se concluye que las normas de la Prima Técnica de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva (Decreto 1661 de 1991, 2164 de 1991 y Decreto 1336 de 2003) no se aplican a los funcionarios de la Cámara de Representantes que ingresaron bajo el régimen de la Ley 52 de 1978.

Los funcionarios de las entidades del Estado, que con anterioridad a la expedición del Decreto 1336 de 2003, se les asignó Prima Técnica, cumpliendo los requisitos previstos en la norma y en la reglamentación interna que regula su otorgamiento en la entidad, dichos funcionarios seguirán conservándola de acuerdo a lo establecido en la reglamentación interna de la entidad.

En este orden de ideas y para el caso objeto de consulta, si su vinculación, como empleada con la Cámara de Representantes fue bajo el régimen de la Ley 52 de 1978 y se le otorgó Prima Técnica por disposición de dicha Ley, en concepto de esta Dirección se considera que al cambiar de cargo, de conformidad con lo establecido en el artículo 9º de la misma ley cesará su disfrute; sin embargo, si el nuevo empleo fuere susceptible de su asignación, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1336 de 2003, podrá solicitarla nuevamente; no obstante, es necesario precisar, que los empleos de Asesores de las Unidades de Trabajo Legislativo de la Cámara de Representantes no son susceptibles de otorgamiento de Prima Técnica.

Es preciso señalar, que la Sala de Consulta y Servicio Civil del Honorable Consejo de Estado en Concepto No 1618 de diciembre 3 de 2004, preceptuó lo siguiente:

“No es viable jurídicamente asignar prima técnica a los empleos de Jefes de División, Jefes de Oficina, Jefes de Sección, Coordinadores y Secretarios Privados de la Cámara de Representantes, ni a los Asesores de las Unidades de Trabajo Legislativo de esa corporación, por cuanto no tienen equivalencia con los cargos de Jefe de Oficina Asesora y Asesor, contemplados en el artículo 1º del decreto 1336 de 2003.”

¿Cuándo la Prima Técnica constituye factor salarial? RAD. 13689/2008 No 9820 de 09-Sep-08

“...las disposiciones legales han venido estableciendo, de manera expresa, la base de liquidación para los diferentes beneficios salariales y prestaciones, por lo cual sólo éstos deberán tenerse en cuenta en las respectivas liquidaciones.

La Prima Técnica Automática (Artículo 1º Decreto 1016 de 1991) y por Evaluación del Desempeño (Artículo 7º Decreto 1661 de 1991), como lo establece en forma clara la norma, no constituyen en ningún caso factor salarial para liquidar elementos salariales o prestacionales ni estará incluida en la base de liquidación de los aportes a las Cajas de Previsión Social.

En este orden de ideas para el caso objeto de consulta, **la Prima Técnica otorgada por estudio y experiencia es la única que se considera como factor salarial** para liquidación de aquellos elementos salariales o prestacionales que expresamente consagren la Prima Técnica como factor para su liquidación.

Por ejemplo para el caso de la Prima de Navidad, Vacaciones, Prima de Vacaciones y la liquidación de Cesantía y Pensiones, **la Prima Técnica (Estudios y experiencia), es considerada dentro de los elementos a tener en cuenta para la liquidación de tales derechos prestacionales** (Artículos 17, 33 y 45 del Decreto 1045 de 1978, Decreto 691 de 1994).”

¿La prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada se cancela durante vacaciones, incapacidad laboral y licencia de maternidad? RAD. 17151-2008 No 13539 de 11-Dic-08

“...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 tal razón en criterio de esta Dirección se considera que la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, puede ser tenida en cuenta como factor salarial cuando el empleado que la ostenta esta en incapacidad médica.

Para el caso de la empleada que percibe prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, que se encuentra en licencia de maternidad, en criterio de esta Dirección se considera que debe percibir dicho beneficio ya que éste forma parte del salario recibido por la empleada.”

Un empleado a quien se le otorgo prima técnica por estudio y experiencia en un cargo, al participar en la convocatoria de un cargo superior, al superar el concurso y ser nombrado en el nuevo cargo conserva la prima técnica? RAD. 11545/2008 No. 2008EE11918 DE 24 de octubre de 2008

“...en razón de que el empleado ascendido en la carrera sólo se hace titular del cargo para el cual concurso una vez supera el período de prueba, pues, en caso contrario, debe volver al empleo de carrera que desempeñaba con anterioridad al

ascenso, pero en este caso sin prima técnica. Siendo ello así, no resulta proporcionado, lógico, ni jurídico que el empleado ascendido en carrera administrativa dentro de la planta de personal de la misma institución a la cual presta sus servicios pierda su prima técnica, pues dicha conclusión no consulta la teoría de los derechos adquiridos, más aún cuando esta situación no está prevista como causal de pérdida de dicha prerrogativa y, además, constituiría un desestímulo para el propio sistema del mérito.

En este orden de ideas, en criterio de esta Dirección, no se perderá la prima técnica por cambio de empleo en la misma institución dentro del sistema de carrera administrativa, pero si los requisitos mínimos para el desempeño del nuevo cargo son superiores, una vez superado el período de prueba, se podrán revisar los criterios para su otorgamiento, de oficio o previa solicitud del interesado.”

¿Tiene derecho a devengar la prima técnica automática el empleado encargado de un cargo directivo que se encuentra en vacaciones? RAD. 6297-2009 No 5072 de 13-May-09

*“...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**.*

Si bien es cierto que la Prima Técnica Automática es inherente al cargo, el funcionario titular del mismo podrá percibirla durante vacaciones temporales, que no interrumpen el tiempo de servicios, por consiguiente se considera que el empleado que percibe Prima Técnica Automática y se encuentra en vacaciones, tiene derecho al pago de dicho emolumento.

*En este orden de ideas, en criterio de esta Dirección se considera que el funcionario que sea **encargado** para ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción con asignación de Prima Técnica Automática, tendrá derecho a percibir el sueldo señalado para el empleo que desempeña temporalmente, más la prima técnica, siempre y cuando no lo esté percibiendo el titular del cargo, como en el caso en materia de consulta el empleado en vacaciones percibe la prima, el funcionario encargado no podría percibir la Prima.”*

Un empleado a quien se le otorgó prima técnica por formación avanzada en una entidad del Estado, al participar en la convocatoria de concurso de un cargo superior, al superar el concurso y ser nombrado en el nuevo cargo en otra entidad conserva la prima técnica? RAD. 6702/2009. No 6004 de 08-Jun-09

“...el empleado público a quien se le haya otorgado prima técnica, la perderá al incurrir en una de las causales de extinción del pago de dicho emolumento establecidas en la norma, la cesación disfrute 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.

El valor de la prima técnica podrá ser revisado, con base en los criterios sobre los cuales fue otorgada, y también cuando el empleado cambie de empleo. En ambos casos la revisión podrá efectuarse de oficio o a solicitud del interesado.

*En éste orden de ideas, para el caso objeto de consulta, en criterio de esta Dirección se considera que el empleado de una entidad a quien se le otorgó prima técnica por formación avanzada, al participar en la convocatoria de un cargo superior, y al superar el concurso y ser nombrado **en el nuevo empleo en otra entidad**, al retirarse del organismo en el cual presta sus servicios perderá el disfrute de la prima técnica, ya que dicha situación está instituida como causal para su pérdida.”*

PRIMA TÉCNICA NIVEL TERRITORIAL. RAD. 1301/2009. No 1572 de 11-Feb-09

*“...la competencia para fijar escalas de remuneración a empleos públicos, asignada por la Constitución a las Asambleas Departamentales y a los Concejos Distritales y Municipales, en los artículos 300 numeral 7 y 313 numeral 6, respectivamente, no incluye la facultad de establecer el régimen salarial ni los factores salariales tales como la **prima técnica** sino únicamente la escala de asignaciones básicas, correspondientes a las distintas categorías de empleos.*

No obstante lo anterior, si dicho emolumento se les otorgo mediante acto administrativo, es necesario precisar que los actos administrativos gozan de presunción de legalidad mientras no sean anulados por la autoridad competente.”