



Función Pública

Concepto 212491 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000212491

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000212491

Fecha: 09/06/2022 12:26:37 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: REMUNERACIÓN. Pago de prima técnica no salarial y por coordinación en licencia maternidad, enfermedad, permiso remunerado, vacaciones. RAD.: 20229000305162 del 02-06-2022.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual consulta si es viable pagar la prima técnica automática, la prima por evaluación y la Prima de coordinación mientras el servidor se encuentra en licencia por maternidad o Licencia de paternidad; licencia no remunerada, permiso remunerado, permiso compensado, Incapacidad por enfermedad de 1, 2 y por más de 3 días, en vacaciones.

Sobre el tema se precisa lo siguiente:

1.- Respecto a la consulta si es viable pagar la prima técnica automática y por evaluación mientras el servidor se encuentra en licencia por maternidad o licencia de paternidad y por enfermedad, se precisa lo siguiente:

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

El 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, señala:

“ARTÍCULO 1. Modifícase el artículo 3° del Decreto 2164 de 1991, modificado por el artículo 1° del Decreto 1335 de 1999, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 3. Criterios para asignación de prima técnica. Para tener derecho a Prima Técnica, además de ocupar un cargo en uno de los niveles señalados en el artículo 1° del Decreto 1336 de 2003, adscritos a los Despachos citados en la mencionada norma, incluyendo el Despacho del Subdirector de Departamento Administrativo, será tenido en cuenta uno de los siguientes criterios:

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

b). Evaluación del desempeño.

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.” (Negrilla y subrayado fuera de texto)

El Decreto 1661 de 1991 “Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.”, establece:

“ARTÍCULO 7.- *Forma de pago, compatibilidad con los gastos de representación.* La Prima Técnica asignada se pagará mensualmente, y es compatible con el derecho de percibir gastos de representación. La Prima Técnica constituirá factor de salario cuando se otorgue con base en los criterios de que trata el literal a) del artículo 2 del presente Decreto, y no constituirá factor salarial cuando se asigne con base en la evaluación del desempeño a que se refiere el literal b) del mismo artículo.”

Por otra parte, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia, y estará a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Sobre el tema es pertinente precisar, que la Superintendencia Nacional de Salud, mediante la Circular Externa N° 011 del 4 de diciembre de 1995, precisó lo siguiente con respecto al ingreso base de liquidación en la licencia de maternidad:

“1.4. LICENCIA DE MATERNIDAD

Es el reconocimiento de tipo económico que hace el Sistema General de Seguridad Social en Salud, a la progenitora del recién nacido, a la madre adoptante del menor de siete (7) años o al padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente, siempre que sean cotizantes no pensionados.

El tiempo de la licencia es de doce (12) semanas. Sin embargo, en ejercicio del derecho que establece el Parágrafo del del Artículo 34 de la Ley 50 de 1990, las madres biológicas podrán ceder una semana de licencia a su cónyuge o compañero permanente.

El valor a pagar mensualmente, equivale al ciento por ciento (100%) del salario que devengue al momento de entrar a disfrutar del descanso o de la licencia, por los días de licencia; en el caso de salarios variables, se procederá de igual forma que para las incapacidades por enfermedad general. El pago lo hará directamente el patrono a los afiliados cotizantes que disfrutaron de la licencia, con la misma periodicidad de su nómina y por la parte causada; los valores así reconocidos se descontarán a más tardar en las dos siguientes liquidaciones del pago de cotizaciones a la EPS donde este afiliado el cotizante, a su vez estas entidades lo cobrarán a la Subcuenta de Compensación del Fondo de Solidaridad y Garantía en la compensación mensual, tal como se describe en la presente circular. Cuando se presenten traslados de EPS, los descuentos deberán ser realizados a la nueva entidad en su primer pago quien repetirá en la parte correspondiente ante la anterior.

Para los trabajadores independientes, el valor de las licencias de cada mes deberá descontarse en el siguiente pago de cotización.

Sí resultare saldo a favor del empleador trabajador independiente la EPS pagará dicho valor dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de la liquidación.

Las EPS deberán establecer un control de las licencias expedidas, con base en los reportes médicos, que para tal efecto requiere, identificando separadamente cuales de ellas han sido adecuadamente pagadas y cuáles no. Los documentos soporte para la expedición de la licencia, como son: certificado Médico en el que consten: afirmación sobre el estado de embarazo, fecha probable o cierta del parto, fecha entre las cuales se hace uso de la licencia, o documentos de la adopción, serán conservados por la EPS.” (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, en lo que respecta al ingreso base de liquidación $\hat{\lambda}$ IBL, para la prestación económica por incapacidad temporal por enfermedad general, tratándose de trabajadores dependientes, las EPS lo reconocen tomando el salario base de cotización del afiliado del mes calendario anterior al de la iniciación de la incapacidad por enfermedad o licencia de maternidad, circunstancia que igualmente aplica para la licencia de paternidad de conformidad con lo establecido en el artículo 51 de la Ley 812 de 2003.”

Así mismo, el Decreto 1158 de 1994 “Por el cual se modifica el artículo 6 del Decreto 691 de 1994, establece:

“ARTÍCULO 1. El artículo 6 del Decreto 691 de 1994, quedará así:

“Base de cotización”.

El salario mensual base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos incorporados al mismo, estará constituido por los siguientes factores:

- a) La asignación básica mensual;
- b) Los gastos de representación;
- c) La prima técnica, cuando sea factor de salario;
- d) Las primas de antigüedad, ascensional de capacitación cuando sean factor de salario;
- e) La remuneración por trabajo dominical o festivo;
- f) La remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna;
- g) La bonificación por servicios prestados;”

De la normativa transcrita se evidencia que, la única prima técnica que constituye factor salarial es la asignada por título de estudio de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, y que la prima técnica por evaluación y la prima técnica automática no constituyen factor salarial para ningún efecto, incluyendo el pago de las prestaciones económicas por licencia de maternidad, paternidad y enfermedad.

Por otra parte es pertinente resaltar que, el valor de las incapacidades de las personas se reconoce y paga en proporción al ingreso base de cotización sobre el cual se realizaron los respectivos aportes al subsistema de salud, que es la misma para pensiones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 en concordancia con el 204 de la Ley 100 de 1993; siendo, entonces, el salario elemento calificador del monto de los aportes y por ende factor esencial para el reconocimiento de las prestaciones económicas su tasación resulta indispensable, para determinar el salario mensual base para liquidar los aportes en salud, que a la vez determina el valor de las prestaciones económicas.

En este sentido, es necesario precisar que el artículo 1 del Decreto 1158 de 1994, señala que el salario mensual base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos incorporados al mismo, estará constituido entre otros factores salariales, por la prima técnica, cuando es factor salarial, como sería la que se reconoce y paga por formación avanzada y cinco (5) años de experiencia; sin que se tenga en cuenta para calcular dicho salario base, la prima técnica por evaluación del desempeño, ni la prima técnica automática.

En este orden de ideas, como la prima técnica por evaluación y la prima técnica automática no constituyen factor salarial, teniendo en cuenta que el pago del subsidio en dinero por licencia de maternidad, paternidad y enfermedad, 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, esta Dirección Jurídica considera que no será procedente reconocer y pagar la prima técnica por evaluación y la prima técnica automática cuando el servidor destinatario de las mismas se encuentra en licencia de maternidad, paternidad y por enfermedad, por cuanto no constituyen factor salarial para ningún efecto.

2.- En cuanto a la consulta si es viable pagar la prima técnica por evaluación, la prima técnica automática, mientras el servidor se encuentra en licencia no remunerada, se precisa que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.5.5, la licencia ordinaria o no remunerada es la que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, por consiguiente, en criterio de esta Dirección Jurídica, el empleado durante la licencia ordinaria, no percibe el salario, ni las prestaciones sociales, inherentes al empleo del cual es titular, en consecuencia, tampoco durante esta licencia tiene derecho a percibir prima técnica por ninguno de los criterios que se le esté reconociendo y pagando, como en el caso de la prima técnica por evaluación y la automática.

3.- En cuanto a la consulta si es viable pagar la prima técnica por evaluación y la prima técnica automática, al empleado en permiso remunerado, permiso compensado, se precisa que, en los dos casos, el empleado percibe normalmente su remuneración, por lo tanto, en dichas situaciones tiene derecho a percibir la prima técnica que tenga asignada, ya sea por evaluación, la automática.

4.- Respecto a la consulta si es viable pagar la prima técnica por evaluación y la prima técnica automática al empleado que se encuentra en vacaciones, se precisa:

Por otra parte, el Decreto ley 1045 de 1978, establece los factores salariales para la liquidación de las vacaciones y la prima de vacaciones en el artículo 17 que señala:

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

- a. La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;*
- b. Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 4936 y 9737 del decreto-ley 1042 de 1978;*
- c. Los gastos de representación;*
- d. La prima técnica;*
- e. Los auxilios de alimentación y de transporte;*
- f. La prima de servicios;*
- g. La bonificación por servicios prestados." (Subrayado fuera de texto)*

Como se indica en la norma transcrita, la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada es la única que constituye factor salarial para liquidar beneficios salariales o percibirlos, tal como ocurre en el caso de la liquidación de las vacaciones y de la prima de vacaciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 del Decreto Ley 1045.

Conforme a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que la liquidación de las vacaciones y de la prima de vacaciones, se efectúa sobre los factores salariales establecidos en el artículo 17 del Decreto 1045 de 1978, entre ellos la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada por ser factor salarial.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, para la liquidación de las vacaciones y la prima de vacaciones, se liquidan con los factores salariales que consagra el artículo 17 del Decreto-ley 1045 de 1978, entre los cuales se encuentra la prima técnica otorgada por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, por constituir factor salarial, pero no será tomada en cuenta para dicho reconocimiento y pago, la prima técnica cuando no es factor de salario, como en el caso de la prima técnica por evaluación del desempeño y la automática.

5.- Respecto a la consulta si es viable pagar la prima de coordinación mientras el servidor se encuentra en licencia por maternidad o Licencia de paternidad, por enfermedad y en vacaciones, se precisa que sobre el tema, el Decreto 473 de 2022 establece:

"ARTÍCULO 15. Reconocimiento por coordinación. Los empleados de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las empresas sociales del estado y las unidades administrativas especiales que tengan planta 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.

Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor."

En los términos de la norma transcrita, durante dichas situaciones administrativas el empleado no tiene derecho al reconocimiento del veinte por ciento (20%) por coordinación, por cuanto no ejerce dichas funciones y dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

6.- En cuanto a la consulta si es viable pagar la prima de coordinación mientras el servidor se encuentra en licencia no remunerada, permiso remunerado, permiso compensado y en vacaciones, se precisa que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 473 de 2022 transcrito al absolver la consulta del numeral 5, durante dichas situaciones administrativas el empleado no tiene derecho al reconocimiento del veinte por ciento (20%) por coordinación, por cuanto no ejerce dichas funciones y dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página webwww.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Harold I. Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:07:25