



Función Pública

Concepto 53091 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000053091

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000053091

Fecha: 31/03/2015 03:01:15 p.m.

Bogotá D.C.

REF. REMUNERACIÓN. Reconocimiento de la prima técnica por evaluación de desempeño. RAD. 20159000031682 de fecha 19 de febrero de 2015.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma a partir del planteamiento jurídico, en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO:

¿Es viable que un empleado público del nivel directivo que tenía asignada prima técnica por evaluación del desempeño, y que posteriormente lo trasladan a otra dependencia en un cargo de la misma denominación y grado, siga percibiendo prima técnica?

ANÁLISIS:

Para abordar el planteamiento jurídico es indispensable realizar un análisis sobre el reconocimiento de la prima técnica.

Al respecto, el Decreto [2164](#) de 1991, “Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto ley [1661](#) de 1991”, establece:

“ARTÍCULO 3°. CRITERIOS PARA ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA. [Modificado por el Decreto 2177 de 2006, artículo 1º] Para tener derecho a prima técnica, además de ocupar un cargo en uno de los niveles señalados en el artículo 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. “(...)”

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

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

Es importante destacar que el artículo 5 del Decreto 2164 de 1991, fue modificado por el Decreto 1164 del 1 de junio de 2012, así:

“ARTÍCULO 1°. Modifícase el artículo 5 del Decreto 2164 de 1991, el cual quedara así:

“ARTÍCULO 5°. De la prima técnica por evaluación del desempeño. Por este criterio tendrán derecho a prima técnica los empleados que desempeñen, en propiedad, los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los Despachos de los siguientes funcionarios: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Subdirector de Departamento Administrativo, Superintendente, Director de Establecimiento Público, Director de Agencia Estatal y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público, y que obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.

Una vez otorgada la prima técnica, el servidor deberá ser evaluado anualmente. Será causal de pérdida de la misma obtener una calificación definitiva inferior al noventa por ciento (90%).

Para la asignación y conservación de la prima técnica por este criterio, cada entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establecerán los criterios de desempeño, las escalas y los periodos mínimos a evaluar.

La prima técnica podrá revisarse en cualquier tiempo, de oficio o a solicitud del interesado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo.

Parágrafo. A los servidores que desempeñen cargos diferentes a los señalados en el presente artículo, a quienes se les asignó la prima técnica por evaluación del desempeño con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto 1336 de 2003, continuarán percibiéndola hasta su retiro del organismo o hasta que se cumplan las condiciones para su pérdida”.

De acuerdo con lo anterior, se considera necesario que cada entidad ajuste su reglamentación interna a lo establecido en la norma superior jerárquica, que en este caso es el Decreto 1164 del 1 de junio de 2012, en el sentido de que la evaluación del desempeño con base en la cual se otorga la prima técnica por primera vez en un cargo, debe corresponder a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.

Las causales de pérdida de este emolumento, se encuentran en el Decreto 2164 de 1991, por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Ley 1661 de 1991, el cual señala:

“ARTÍCULO 11°. TEMPORALIDAD. El disfrute de la prima técnica se perderá:

a. Por retiro del empleado de la entidad a la cual presta sus servicios;

b. Por la imposición de sanción disciplinaria de suspensión en el ejercicio de las funciones, caso en el cual el empleado sólo podrá volver a solicitarla transcurridos dos (2) años, contados a partir de la fecha de ejecutoria de la providencia mediante la cual se impuso la sanción,

siempre y cuando el empleo continúe siendo susceptible de asignación de prima técnica;

c. Cuando haya sido otorgada por evaluación del desempeño, se perderá, además, por obtener el empleado calificación de servicios en porcentaje inferior al establecido en el artículo 5. de este decreto o porque hubieren cesado los motivos por los cuales se asignó.

PARÁGRAFO.- La pérdida del disfrute de la prima técnica operará en forma automática, una vez se encuentre en firme el acto de retiro del servicio, el de imposición de la sanción, o la respectiva calificación.

La pérdida de la prima técnica por cesación de los motivos que originaron su otorgamiento será declarada por el Jefe del organismo, mediante resolución motivada, contra la cual no procederá recurso alguno.” (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, una de las causas para la extinción del pago de la Prima Técnica, es el retiro del empleado de la entidad a la cual presta sus servicios, una vez se encuentre en firme el acto de retiro del servicio.

En el caso de una persona que venía desempeñando un empleo de Subdirector Técnico código 0150 grado 20 de la Subdirección de Crédito de la Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas del Departamento Nacional de Planeación, el cual tenía asignada una prima técnica por evaluación del desempeño, y posteriormente es trasladado al cargo de Subdirector Técnico código 1050 grado 20 de la Subdirección de Política Industrial y Comercial, esta Dirección considera que es viable que mantenga sus condiciones salariales y prestacionales por cuanto no hay una variación en las condiciones del empleo (requisitos, denominación, código y grado salarial).

Por lo tanto, la persona que es trasladada sin cambiar de empleo no pierde la prima técnica por evaluación del desempeño.

Es preciso señalar que si al empleado lo trasladan a un cargo diferente susceptible de percibir prima técnica, en el cual se varíen las condiciones del empleo en cuanto a denominación, código y grado salarial, deberá ser evaluado por un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad, a fin de que le sea otorgada la prima técnica por evaluación del desempeño con base en lo establecido en el Decreto [1164](#) de 2012.

CONCLUSIÓN:

Con base en lo anterior, esta Dirección considera viable que un empleado público del nivel directivo que tenía asignada prima técnica por evaluación del desempeño, y que posteriormente lo trasladan a otra dependencia en un cargo con la misma denominación, código y grado, siga percibiendo la prima técnica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora Jurídica

Francisco Gómez. MLHM

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 14:50:38