



## Decreto 1268 de 1999

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

### DECRETO 1268 DE 1999

(Julio 13)

Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la contribución de la Unidad Administrativa Especial  
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

En desarrollo de las normas generales señaladas en la Ley 4º de 1992,

DECRETA:

**ARTÍCULO 1 .Prestaciones Sociales y otros beneficios.** Los funcionarios de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales tendrán derecho a todas las prestaciones sociales y beneficios consagrados en las normas generales para los empleados de la Rama Ejecutiva, más los contemplados en este decreto.

**ARTÍCULO 2 .Prima Técnica.** *Derogado por el Artículo 8 del Decreto 714 de 2009.* Consistirá en un reconocimiento económico que, a criterio del Director General de la Entidad y previa certificación de disponibilidad presupuestal, podrá ser otorgado a servidores de la contribución, en los siguientes casos:

1. Cuando desempeñen labores de jefaturas de la Dirección General, de las Secretarías, Direcciones, Oficinas, Subdirecciones, Subsecretarías, Direcciones Regionales, Administraciones y Divisiones, y mientras permanezcan en tal situación. En este caso, el monto máximo a otorgarse será hasta del cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual y no constituirá factor salarial para ningún efecto. El reconocimiento de la prima a que se refiere este numeral excluye la prima de dirección y no será procedente cuando se trate de jefaturas que tengan asignada prima técnica automática.

2. Para mantener al servicio de la entidad a funcionarios que acrediten títulos de formación avanzada y experiencia altamente calificada, que se desempeñen en cargos cuyas funciones demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados. El porcentaje máximo que podrá ser asignado en este caso podrá ser hasta del cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual y constituirá factor salarial.

El Director General de la Dian reglamentará el procedimiento y demás condiciones necesarias para la cabal aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

**PARÁGRAFO 1.**Para efectos de asignar la Prima Técnica ésta se concederá en los mismos términos y condiciones señalados en los decretos generales que regulan la materia.

**PARÁGRAFO 2.**Los servidores de la contribución pertenecientes al sistema específico de carrera que tengan asignada prima técnica conforme a las normas generales aplicables a los funcionarios públicos, continuarán percibiéndola en los términos y condiciones allí previstas.

**ARTÍCULO 3 .Diferencia remuneratoria por designación de jefatura.** El funcionario de carrera designado en una jefatura tendrá derecho a percibir, además de su asignación básica, la diferencia entre ésta y la asignación básica del grado de referencia que corresponda a la respectiva jefatura en la siguiente Tabla:

Jefatura en designación	Asignación básica del grado de referencia
Director General	42

Directores y Secretarios 41

Jefes de Oficina 39

Subsecretarios, Subdirectores, Directores 36  
Regionales y Administradores Especiales

Administrador Local Sede de Regional y 34  
Administrador Local I

Administrador Local II 30

Administrador Delegado, Jefe de División 28  
Nivel Central, Jefe de División Regional o  
Especial

Jefe de División Local y Jefe de División 24  
Delegada

La diferencia remuneratoria a que se refiere el presente artículo se entiende sin perjuicio del derecho del funcionario designado a percibir la correspondiente prima y dirección.

**PARÁGRAFO.** Para los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se consideran Administrador Local I, las jefaturas de las administraciones locales de Cúcuta, Manizales, Santa Marta, e Ibagué. Las jefaturas de las demás administraciones locales, diferentes a las anteriores y a las administraciones sede de Regional, se consideran Administrador Local II.

**ARTÍCULO 4 .Prima de Dirección.** Es la retribución económica que se reconoce a los servidores de la contribución por el ejercicio de las funciones inherentes a las jefaturas, cuando han sido designados para tal efecto.

Cuando la prima técnica reconozca el ejercicio de las funciones de los cargos directivos que de acuerdo con la ley tengan derecho a ella, el servidor público tendrá como prima de dirección la prima técnica en caso que ésta fuere mayor.

La prima de dirección no constituye factor salarial y será equivalente:

a) Para el servidor de la contribución del sistema específico de carrera designado en la jefatura de la Dirección General, será equivalente al quince por ciento (15%) de la asignación básica mensual del grado 40;

b) Para el servidor de la contribución del sistema específico de carrera designado en la jefatura de las Direcciones de Impuestos, de Aduanas Secretarios de Desarrollo Institucional y General, será equivalente al quince por ciento (15%) de la asignación básica mensual del grado 38;

c) Para el servidor de la contribución del sistema específico de carrera designado en la jefatura de las Oficinas, Subdirecciones, Subsecretarías, Direcciones Regionales y Administraciones Especiales será equivalente al quince por ciento (15%) de la asignación básica mensual del grado 35;

d) Para el servidor de la contribución del sistema específico de carrera designado en la jefatura de Administraciones Locales y Administraciones Delegadas, será equivalente al quince por ciento (15%) de la asignación básica mensual del grado 30;

e) Para el servidor de la contribución del sistema específico de carrera designado en la jefatura de las divisiones del nivel central, de las Direcciones Regionales, de las Administraciones Especiales y de las Administraciones Locales sede de la Regional, será equivalente al quince por ciento (15%) de la asignación básica mensual del grado 28;

f) Para el servidor de la contribución del sistema específico de carrera designado en la jefatura de las divisiones en las demás Administraciones, será equivalente al quince por ciento (15%) de la asignación básica mensual del grado 20;

g) Para el servidor de la contribución del sistema específico de carrera designado en la jefatura de grupo interno de trabajo, será equivalente al

quince por ciento (15%) de la asignación básica mensual del grado 16.

**ARTÍCULO 5º. Incentivo por Desempeño Grupal.** Los servidores de la contribución que ocupen cargos de la planta de personal de la entidad, que como resultado de su gestión hayan logrado las metas tributarias, aduaneras y cambiarias que se establezcan de acuerdo con los planes y objetivos trazados para la respectiva área nacional, regional, local y delegada, tendrán derecho al reconocimiento mensual de un incentivo que no podrá exceder del cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual más la prima de dirección y la diferencia remuneratoria por designación de jefatura que se devenga.

Este incentivo no constituirá factor salarial para ningún efecto legal y se determinará con base en la evaluación de la gestión que se realice cada seis meses.

**PARÁGRAFO.** Para la vigencia de 1999 continuará rigiendo lo estipulado en el artículo 4 del Decreto 046 de 1999 en el sentido que el porcentaje allí establecido se entenderá que se refiere al incentivo por desempeño grupal de que trata el presente artículo y las demás normas que lo adicionen o modifiquen.

**ARTÍCULO 6 .Incentivos al desempeño en fiscalización y cobranzas.** Los servidores de la contribución que ocupen cargos de la planta de personal de la entidad, que se desempeñen en puestos que impliquen el ejercicio directo de labores ejecutoras en fiscalización y cobranzas, que como resultado de la gestión de control y cobro hayan logrado las metas establecidas de acuerdo con los planes y objetivos trazados para dichas áreas, tendrán derecho al pago mensual de un incentivo, adicional al contemplado en el artículo anterior, que no podrá exceder el cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual más la prima de dirección y la diferencia remuneratoria por designación de jefatura que se devenga.

Este incentivo no constituirá factor salarial para ningún efecto legal y se determinará con base en la evaluación de la gestión que se realice cada seis meses.

**PARÁGRAFO.** Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo, las labores ejecutoras de fiscalización comprende, igualmente, las labores ejecutoras de liquidación.

**ARTÍCULO 7 .Incentivo por desempeño nacional.** El Incentivo por Desempeño Nacional, a partir de la vigencia del presente decreto, se denomina Prima de Gestión Tributaria, Aduanera y Cambiaria, que constituye un reconocimiento a la gestión colectiva en el ejercicio de las funciones de los empleados de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.

La Prima de Gestión Tributaria, Aduanera y Cambiaria equivale máximo a cuatro (4) veces el salario mensual devengado compuesto por la asignación básica y los siguientes factores siempre y cuando el funcionario los perciba: el incremento por antigüedad, la remuneración por designación de jefatura, la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, el incentivo por desempeño grupal, el auxilio de transporte y el subsidio de alimentación. La prima no constituye factor para liquidar elementos salariales o prestacionales. Se pagará en dos contados, en los períodos y condiciones señalados en el presente decreto. (subrayado fuera de texto).

La Prima de Gestión Tributaria, Aduanera y Cambiaria para su reconocimiento y pago tendrá dos componentes: uno fijo y otro variable. El componente fijo semestral equivaldrá al 1.83 veces del salario mensual devengado compuesto por los elementos señalados en el presente artículo.

El componente variable se causará semestralmente y será equivalente al 0.17% del salario mensual devengado compuesto por los elementos señalados en el presente artículo y se pagará siempre que el recaudo acumulado neto del periodo que corresponda, sea igual o superior al noventa y siete por ciento (97%) de la meta fijada por el Consejo Superior de Política Fiscal -CONFIS, ajustada conforme con los supuestos macroeconómicos observados, previa verificación y certificación de la Dirección General de Política Macroeconómica del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

-(Modificado por el art 1 del Decreto 1785 de 2017)Para el reconocimiento y pago de la Prima de Gestión del primer semestre del año, en su componente variable, se tendrá en cuenta el cumplimiento del recaudo acumulado neto de dicho semestre y para el segundo semestre, el cumplimiento del recaudo acumulado neto del año.

El componente fijo se reconocerá en las nóminas de los meses de junio y diciembre del respectivo año, El componente variable, una vez surtida la verificación del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, se cancelara en dos (2) contados pagaderos en los meses de julio y enero siguientes al pago del componente fijo.

Los empleados de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN a que se refiere el presente artículo, en caso de no haber laborado el semestre completo, tendrán derecho al pago proporcional de esta Prima, por el tiempo laborado durante el semestre respectivo.

La Prima de Gestión Tributaria, Aduanera y Cambiaria sustituye para todos los efectos legales el Incentivo por Desempeño Nacional.

**PARÁGRAFO:** Para efectos del reconocimiento y pago de la Prima de Gestión Tributaria, Aduanera y Cambiaria, del segundo semestre del 2017, se tendrá en cuenta el tiempo laborado durante este semestre para causar el Incentivo por Desempeño Nacional, a la fecha de expedición del presente Decreto.

ARTÍCULO 8 .*Reconocimiento de horas extras, dominicales y festivos.* Solamente tendrán derecho al reconocimiento de las horas extras, dominicales y festivos, los funcionarios del nivel auxiliar por las cantidades, tiempo y condiciones señaladas en las disposiciones generales. Lo anterior será igualmente aplicable a los servidores de la contribución de cualquier nivel, que presten los servicios extraordinarios definidos como tales en las normas que regulen la materia.

También tendrán derecho a dicho reconocimiento los servidores de la contribución del nivel técnico y profesional que se encuentren adscritos a los despachos del Director General, de los Directores y de los Secretarios.

ARTÍCULO 9 .*Compensatorios.* Sin perjuicio de los compensatorios a que tienen derecho los funcionarios del nivel auxiliar conforme a las disposiciones generales, los funcionarios pertenecientes al sistema específico de carrera de la Entidad, tendrán derecho al reconocimiento de compensatorios cuando ejecuten labores por fuera del horario establecido, a razón de dos (2) días mensuales siempre que el tiempo laborado fuere igual o superior a dicho lapso y que haya sido autorizado por el superior inmediato. Los funcionarios del nivel directivo no tendrán derecho a estos compensatorios.

En el caso de los servidores de la contribución a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, en el reconocimiento de los días compensatorios a que haya lugar deberán descontarse las horas remuneradas como horas extras, dominicales y festivos.

Estos compensatorios no podrán ser acumulados por más de un (1) año.

ARTÍCULO 10 .*Régimen de transición en materia salarial y prestacional y situaciones administrativas.* Las normas relacionadas con los aspectos salariales, prestacionales y de beneficios e incentivos, contenidos en el presente decreto, empezarán a regir a más tardar en los dos (2) meses siguientes de la fecha de publicación del presente Decreto.

Hasta tanto se expidan los decretos señalados en el inciso anterior, continuarán rigiendo las disposiciones que sobre el particular contiene el decreto 1647 de 1991 y sus reglamentarios.

Mientras se expide la reglamentación relacionada con el Programa de Promoción e Incentivos al Desempeño, continuarán aplicándose los procedimientos y competencias atribuidas por las normas legales al Fondo de Gestión Tributaria y Aduanera, con el fin de garantizar la efectividad, continuidad y periodicidad, en el reconocimiento y pago de los diferentes factores de la prima de productividad conforme a lo señalado en el Decreto 1647 de 1991 y sus reglamentarios.

Las situaciones administrativas así como las actuaciones, procedimientos y derechos relacionados con la carrera administrativa especial y la evaluación del desempeño, creadas o iniciadas dentro de la vigencia del decreto 1647 de 1991 y sus reglamentarios, conservarán plena validez y continuarán rigiéndose por lo allí dispuesto hasta su culminación.

ARTÍCULO 11 .*Remisión a normas generales.* En lo no previsto en este Decreto, serán aplicables las normas generales que rigen para los empleados de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

ARTÍCULO 12 .*Vigencia y derogatorias.* El presente decreto rige a partir de su fecha de publicación y modifica en lo pertinente el Decreto 1647 de 1991 y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Santa Fe de Bogotá, D. C., a los 13 días del mes de julio de 1999.

ANDRES PASTRANA ARANGO

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

JUAN CAMILO RESTREPO SALAZAR.

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

MAURICIO ZULUAGA RUIZ.

NOTA: Publicado en el Diario Oficial. N. 43640. 19 de julio de 1999.

Fecha y hora de creación: 2025-12-04 12:42:53