Bogotá D.C. 17 de mayo de 2022

Doctor,

**JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO**

Secretario General

Cámara de Representantes

Ciudad

**Referencia:** radicación Proyecto de Ley.

Respetado secretario.

Presentamos a consideración de la Cámara de Representantes el Proyecto de Ley *“Por medio de la cual se reconoce prima de técnica por evaluación de desempeño a los empleados de carrera administrativa de la rama ejecutiva del nivel nacional, departamental y municipal”,* iniciativa legislativa que cumple las disposiciones de la normatividad vigente.

Agradecemos surtir el trámite correspondiente.

Se anexan 4 copias del proyecto en medio físico y una copia en medio magnético.

Cordialmente,

**BUENAVENTURA LEÓN LEÓN**

Representante a la Cámara

**PROYECTO DE LEY \_\_\_ DE 2022 CÁMARA**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RECONOCE PRIMA DE TÉCNICA POR EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA RAMA EJECUTIVA DEL NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL”**

El Congreso de Colombia

**DECRETA**

**ARTÍCULO 1°.** Además de los criterios existenciasen el ordenamiento jurídico vigente, se reconoce la prima de técnica por evaluación de desempeño a los empleados de carrera administrativa de la rama ejecutiva del nivel nacional, departamental y municipal, con cargo al presupuesto de la respectiva entidad.

**PARÁGRAFO.**En ningún caso podrá un funcionario o empleado disfrutar de más de una Prima Técnica.

**ARTÍCULO  2°.** Para tener derecho a la Prima Técnica por evaluación de desempeño, de que trata el artículo anterior, se deberán acreditar los siguientes requisitos:

1. Ejercer un cargo de carrera administrativa en la rama ejecutiva del nivel nacional, departamental o municipal.
2. Obtener un nivel de 90 puntos o sobresaliente en la evaluación de desempeño.

**ARTÍCULO****3°.** La Prima Técnica por evaluación de desempeño de que trata la presente Ley, equivale al 5% de la asignación básica mensual, que corresponda al cargo del empleado de carrera administrativa que ha sido evaluado; por lo tanto, su valor se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del respectivo cargo.

**PARÁGRAFO.**La Prima Técnica por evaluación de desempeño se pagará de forma mensual y en ningún caso constituye factor salarial o prestacional.

**ARTÍCULO  4°.** Sera competente para reconocer la prima técnica por evaluación de desempeño de que trata la presente Ley, el Representante legal de la respectiva entidad de la Rama ejecutiva

**ARTÍCULO 5°.** Procedimiento para la asignación de la prima técnica:

a) La solicitud deberá ser presentada en la oficina de personal de la respectiva Entidad, o la dependencia que haga sus veces, con la documentación que acredite los requisitos de que trata el artículo 2 de la presente Ley.

b) Una vez reunida la información, el jefe de Personal o quien haga sus veces, verificará si el solicitante llena los requisitos previstos en el artículo 2 de la presente Ley.

c) Si el empleado de carrera administrativa llenare los requisitos, el representante legal de la entidad correspondiente, proferirá la resolución de reconocimiento de prima técnica por evaluación de desempeño.

**PARÁGRAFO.**En todo caso, la Prima Técnica sólo podrá otorgarse previa expedición del respectivo certificado de disponibilidad presupuestal.

**ARTÍCULO 6°.**  El retiro del funcionario o empleado de la entidad en la cual presta sus servicios implica la pérdida de la Prima Técnica asignada. Igualmente se perderá cuando se imponga sanción disciplinaria de suspensión.

**ARTÍCULO 7°.**  Lo dispuesto en los anteriores artículos no se aplicará:

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, salvo las universidades;

c) A los empleados públicos de las entidades que tienen sistemas especiales de remuneración o de reconocimiento de primas.

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 otra prima técnica.

**ARTÍCULO 8°.**  La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,

**BUENAVENTURA LEÓN LEÓN**

Representante a la Cámara

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

PROYECTO DE LEY \_\_\_ DE 2022 CÁMARA

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RECONOCE PRIMA DE TÉCNICA POR EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA RAMA EJECUTIVA DEL NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL”**

1. **JUSTIFICACIÓN.**

La Honorable Corte Constitucional en Sentencia 824 de 2013, definió la carrera administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna." Es tal la importancia que en nuestro ordenamiento jurídico se le otorga a la carrera administrativa, con sus componentes de concurso público, mérito e igualdad de oportunidades para acceder, permanecer y ascender a los cargos públicos, que la Corte la ha distinguido como uno de los valores o principios que identifican la Constitución de 1991.

Así las cosas y en aras de garantizar una recompensa y un estimulo a los cargos de carrera administrativo, este proyecto busca revivir con algunas condiciones diferentes la prima técnica para empleados de carrera administrativa de la rama ejecutiva, tanto del nivel nacional, como departamental y municipal. Esto, teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1661 de 1991 define la prima técnica como
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.

Situación que privilegiaba a los empleados de carrera administrativa de la rama ejecutiva, sin embargo, con la entrada en vigencia del Decreto 1724 de 1997, se limita el reconocimiento de esta prima, a quienes estén nombrados con carácter permanente en un cargo de los niveles Directivo, Asesor, o Ejecutivo, o sus equivalentes, eliminando dicho incentivo para empleados que ejerzan un cargo de carrera administrativa de un nivel inferior.

Así las cosas y con fundamento en el articulo 125 de la Constitución Política de Colombia, se pretende proponer que todos los empleados de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional, Departamental y Municipal, tengan derecho al reconocimiento de la prima técnica por evaluación de desempeño, siempre que tengan un nivel sobresaliente o de 90 puntos en la respectiva evaluación, con un porcentaje equivalente al 5% de la asignación básica mensual. Especificándose, que esta prima no constituirá factor salarial o prestacional y que en todo caso estará sujeta a la disponibilidad presupuestal de la respectiva entidad.

Igualmente, es de destacar que la Prima técnica por evaluación de desempeño si bien hoy en día esta vigente, tiene unas condiciones y requisitos diferentes, que se traen a colación para reflejar la diferencia con la que propone crear el proyecto de Ley, así:

Es la que se otorga a 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 empleados: 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 como mínimo al noventa por ciento (90%) 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.

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.

A los servidores que desempeñen cargos diferentes a los señalados en el Decreto 1164 de 2012, 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 de la Entidad o hasta que se cumplan las condiciones para su pérdida.

La cuantía de la prima técnica por evaluación del desempeño vigente, no podrá ser superior al 50% de la asignación básica mensual que corresponda al cargo del empleado al que se asigna. Así mismo, su valor se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que decrete el Gobierno Nacional.

Evidenciándose en este punto, dos diferencias considerables, que en el proyecto propuesto se reconocerá la prima técnica por evaluación de desempeño tanto a los empleados de carrera administrativa del nivel nacional, como del nivel departamental y municipal y la segunda que en este caso no será máximo del 50% de la asignación básica sino del 5%. Y en el mismo sentido que aquí se propone, la prima técnica por evaluación de desempeño en ningún caso constituye factor salarial.

Por otro lado, y respecto de la Prima técnica de los empelados de las entidades del orden territorial, es pertinente traer a colación, pronunciamiento del Consejo de Estado con radicado N° 25000-23-25-000-2005-002223-01(2187-06) del 20 de octubre de 2011, consejero ponente: Gerardo Arenas Monsalve, en el que establece:

En este punto debe anotarse que la Prima Técnica fue concebida exclusivamente para los empleados públicos del orden nacional, teniendo en cuenta que las leyes de concesión de facultades extraordinarias que dieron lugar a la expedición de los decretos que abordaron el tema de la Prima Técnica eran puntuales en establecer las materias que debían ser reguladas por esta vía extraordinaria, las cuales se referían solo a aspectos relacionados con los empleados del orden nacional.

No obstante lo anterior, en 1991 fue expedido el Decreto 2164 de 1991, “por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto-ley 1661 de 1991” el cual en su artículo 13 dispuso que “…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 de personal que se fije para cada entidad.”

El Consejo de Estado declaró la nulidad de los artículos 1 y 13 del Decreto 2164 de 1991 mediante providencia del 19 de marzo de 1998, en razón del exceso en la potestad reglamentaria en que incurrió el Presidente de la República respecto del Decreto 1661 de 1991, al habilitar el otorgamiento de la prima técnica para los empleados de las entidades territoriales y sus entes descentralizados, cuando dentro del marco del Decreto Ley en mención, su competencia se contraía a regular su asignación únicamente frente a los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Señaló textualmente la jurisprudencia en comento que:

“De acuerdo con abundante y constante doctrina emanada de las altas Cortes, la potestad reglamentaria, que tiene un origen constitucional, ha sido concebida como la actividad que realiza el Presidente de la República, como suprema autoridad administrativa, en orden a desarrollar la ley para su correcta aplicación, cumplida ejecución y desenvolvimiento, facilitando su inteligencia, debiendo, para ello, obrar dentro de los límites de su competencia sin sobrepasar, ni limitar, ni modificar los parámetros establecidos en aquélla. “…el decreto que se expida en su ejercicio debe limitarse a dar vida práctica a la ley que tiende a desarrollar y sólo puede desenvolver lo que explícita o implícitamente esté comprendido en la ley y, por tanto, no puede introducir normas que no se desprendan natural y lógicamente de sus disposiciones. Lo contrario implica extralimitación de funciones y constituye una invasión en el campo propio del legislador.” (Auto del 14 de junio de 1963. Sala Unitaria de lo Contencioso Administrativo. Consejero Sustanciador, Dr. Alejandro Domínguez Molina, Diccionario Jurídico, Tomo III, páginas 439 y 440).

De suerte, pues que el Presidente de la República al ejercer la atribución conferida en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política actual (ordinal 12 del artículo 76 de la anterior) no puede exceder los lineamientos, ni el alcance de la ley que reglamenta, so pena de incurrir en abuso de atribuciones, circunstancia que hace anulable el precepto reglamentario. La Ley 60 del 28 de diciembre de 1990, revistió al Presidente de la República de facultades extraordinarias para modificar la nomenclatura, escalas de remuneración, el régimen de comisiones, viáticos y gastos de representación y tomar otras medidas en relación con los “empleos del sector público del orden nacional”. En concreto, frente a aspectos que interesan dentro del presente proceso, lo habilitó en el numeral 3. del artículo 2° para “Modificar el régimen de la prima técnica, para que además de los criterios existentes en la legislación actual, se permita su pago ligado a la evaluación del desempeño y sin que constituya factor salarial. Para el efecto, se determinará el campo y la temporalidad de su aplicación, y el procedimiento, requisitos y criterios para su asignación.” (…)

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 del 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 de Legislador ordinario, al conferir las potestades extraordinarias, fue únicamente englobar o comprender a los empleos del sector público del orden nacional.” (Consejo de Estado. Sección Segunda. C.P. Silvio Escudero Castro. Rad. Interno No. 11955. Sentencia del 19 de marzo de 1998).

En conclusión, al declararse la nulidad del artículo 13 del Decreto 2164 de 1991, la Prima Técnica se reconoce sólo para los empleados del Nivel Nacional, siguiendo los criterios establecidos 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, normas éstas que no son aplicables a los empleados públicos del Nivel Territorial, razón ultima en la que se justifica la necesidad de promulgar la iniciativa legislativa propuesta.

Finalmente se hace un recuento de los antecedentes legislativos de la Prima Técnica en Colombia.

* Decreto 1016 de abril 17 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 junio 26 de 1991, por el cual se adiciona el Decreto 1016 de 1991 y se dictan otras disposiciones (Prima Técnica Automática).
* Decreto Ley 1661 de junio 27 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. Expedido en uso de las facultades extraordinarias conferidas por la ley 60 de 1990.
* Decreto 2164 de septiembre 17 de 1991, por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Ley 1661 de 1991.
* Decreto 2573 de noviembre 15 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, por medio del cual se establece que solo podrá asignarse la prima técnica por evaluación de desempeño a quienes estén nombrados con carácter permanente en un cargo de los niveles Directivo, Asesor, o Ejecutivo, o sus equivalentes en los diferentes Organos y Ramas del Poder Públicos.
* Decreto 1335 de julio 22 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 mayo 27 de 2003, por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado.
* Decreto 2177 de junio 29 de 2006, por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de Prima Técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
* Decreto 1164 de junio 1° de 2012, por el cual se reglamenta el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño.

Cordialmente,

**BUENAVENTURA LEÓN LEÓN**

Representante a la Cámara