



Función Pública

Concepto 41641 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000041641

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000041641

Fecha: 13-02-2019 12:23 pm

Bogotá D.C.

Referencia: BIENESTAR SOCIAL. Incentivos. Tipo de incentivos y su suministro a los empleados. PRESTACIONES SOCIALES. Dotación. Tiempo de entrega y su pago bajo el sistema de bonos. Radicado: 20199000001962 del 3 de enero de 2019

En atención a la comunicación de la referencia, relacionada con consultas acerca de incentivos y dotación, me permito manifestarle lo siguiente:

En primer lugar, respecto al tipo de incentivos que existen, así como la forma en que deben ser suministrados, el Decreto [1083](#) de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», establece:

“ARTÍCULO [2.2.10.8](#) Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO [2.2.10.9](#) Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

PARÁGRAFO 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año."

De acuerdo con lo dispuesto en las normas transcritas, el plan de incentivos institucionales contiene los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Para efectos de participar en los incentivos institucionales los empleados de libre nombramiento y remoción y los empleados de carrera administrativa, entre los requisitos que deberán reunir, está el de acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Los empleados de libre nombramiento y remoción se evaluarán con base en los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera administrativa.

De conformidad con lo anterior, tienen derecho a incentivos los empleados de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, incluyendo los del nivel asesor y con la exclusión de los Gerentes Públicos. Por lo tanto, estos servidores públicos tienen derecho a participar de los incentivos, del plan anual de incentivos, de acuerdo con el procedimiento para la selección de los mejores empleados.

Adicionalmente, para la selección y evaluación de los equipos de trabajo se deben tener en cuenta entre otros, el de acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año y acreditar 1 año continuo de servicios.

De otra parte, con respecto al reconocimiento de la dotación y su pago bajo el sistema de bonos, me permito indicarle lo siguiente:

La Ley 70 de 1988¹ y el Decreto Reglamentario 1978 de 1989², señalaron que para tener derecho a recibir un suministro cada cuatro meses de un par de zapatos y un vestido labor, los trabajadores deben recibir una remuneración mensual inferior a dos veces el salario mínimo legal mensual vigente y haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro.

Así las cosas, el Decreto de 1978 de 1989, consagra:

“ARTÍCULO 1º. Los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio de los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales; tendrán derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo.

ARTÍCULO 2º. El suministro a que se refiere el artículo anterior deberá hacerse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año. La entrega de esta dotación para el trabajo, no constituye salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso.

ARTÍCULO 3º.- Para tener derecho a la dotación a que se refiere este Decreto, el trabajador debe haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro, y devengar una remuneración mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente”.

Por lo anterior, tendrán derecho a la dotación, los empleados públicos que presten sus servicios en las entidades del nivel territorial, siempre que cumplan con los requisitos anteriormente indicados.

De la misma manera, la dotación debe reconocerse en las fechas legalmente establecidas - 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año- sin que por este hecho resulte procedente reconocer la dotación anual en una sola entrega por cuanto, es deber de la administración que en cada una de las fechas de recibo se verifique el cumplimiento de requisitos por parte del empleado para tener derecho a dicha prestación social.

Ahora bien, con relación al pago de la dotación a través del sistema de bonos, es importante tener en cuenta lo señalado por el Ministerio de la Protección Social en concepto número 00203 del 12 de enero de 2006, en el cual expresó lo siguiente:

“De lo anterior se colige que el legislador estableció las condiciones generales respecto de ésta obligación, pero no previo expresamente el mecanismo por medio del cual se debe suministrar el calzado y vestido de labor, por lo que en criterio de esta Oficina, si la entrega de bonos para reclamar la dotación en un almacén es un medio para suministrar al trabajador el calzado de labor, es viable jurídicamente, siempre y cuando, se cumple con la finalidad para la cual fuera creada esta obligación y los trabajadores reciban el vestido y el calzado adecuado a su labor, la utilicen en las tareas diarias para las que fue contratado y que nunca les sea pagado en dinero.”

Esta Dirección comparte el criterio del Ministerio, en el sentido de que es posible cumplir con la obligación de entrega de dotación, a través del sistema de bonos contratados con personas o empresas que suministren el calzado y vestido de labor, siempre que sean adecuados para la clase de labor que desempeña el trabajador, la naturaleza y el tipo de actividad que desarrolla la entidad.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.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,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con funciones de la Dirección Jurídica

AMGC/JFCA/GCJ

12602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público."
2. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988."

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:28:17