



Función Pública

Concepto 2415 de 2007 Departamento Administrativo de Servicio Civil

OAJ - 2415

Bogotá, 18 SET. 2007

Doctora

ANA BELEN HERNANDEZ GARCIA

Responsable Area Corporativa (E).

Jardín Botánico José Celestino Mutis

Avenida Calle 63 No. 68-95

Bogotá, D. C.

ASUNTO: 2446-07/Incentivos a empleados de libre nombramiento y remoción.

[Ver el Concepto del D.A.S.C. 2473 de 2007](#) Apreciada doctora Ana Belén:

Damos atenta respuesta a su consulta contenida en el asunto de la referencia, en los siguientes términos:

El artículo 26 del Decreto 1567 de 1998, consagra: "PROGRAMAS DE INCENTIVOS. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos." (Subrayas fuera del texto).

El artículo 27, ibídem, preceptúa: "PROYECTOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodologías que las ciencias sociales y administrativas desarrollen. (...)". (Subrayas fuera del texto).

El artículo 29, ibídem, establece: "PLANES DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia".

El artículo 30, ibídem, estipula: "TIPOS DE PLANES. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo". (Subrayas fuera del texto)

NOTA: De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1º del artículo 22 del Decreto 785 de 2005, los empleos pertenecientes a los niveles administrativo, auxiliar y operativo, quedaron agrupados en el nivel asistencial.

El artículo 32, ibídem, establece: "PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.(...)". (Subrayas fuera del texto)

El artículo 33, ibídem, preceptúa: "(...)Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional(...)"

El artículo 34, ibídem, preceptúa: "PLAN MINIMO DE INCENTIVOS. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior". (Subrayas fuera del texto)

El artículo 53 del Decreto 1227 de 2005, consagra: "Los empleados de carrera deberán ser evaluados y calificados en los siguientes casos:

53.1 Por el período anual comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período y que será la sumatoria de dos evaluaciones semestrales, realizadas una por el período comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de julio y otra por el período comprendido entre el 1º de agosto y el 31 de enero del siguiente año.

Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando este sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente. (...)".

El artículo 54, ibídem, estipula: "La calificación definitiva del desempeño de los empleados de carrera será el resultado de ponderar las evaluaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

En las evaluaciones semestrales se tendrán en cuenta las evaluaciones que por efecto de las siguientes situaciones sea necesario efectuar:

54.1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.

54.2. Por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.

54.3. Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.

54.4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar. (...)".

El artículo 77, ibídem, dispone: "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.(...)".

El artículo 78, ibídem, consagra: "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 decreto. 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".

El artículo 79, ibídem, estipula: "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 decreto.

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".

El artículo 80, ibídem, dispone: "Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación".

Con fundamento en las disposiciones transcritas entramos a resolver su consulta, previa transcripción de cada uno de sus interrogantes, en los siguientes términos:

PREGUNTA 1:

¿Los funcionarios de libre nombramiento y remoción de todos los niveles pueden optar por el incentivo que establece la Ley? o ¿a este incentivo solo tiene acceso los funcionarios de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial?.

RESPUESTA:

Respecto a estos interrogantes, es necesario precisar que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 29 y 30 del Decreto 1567 de 1998, los planes de incentivos están dirigidos al reconocimiento de los mejores empleados de la entidad tanto de carrera administrativa, como de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos comprendidos en los niveles profesional, técnico y asistencial.

De otra parte, es de la competencia del jefe de cada entidad, adoptar y desarrollar internamente los planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

PREGUNTA No. 2:

En el nivel asistencial existen dos (2) cargos de libre nombramiento y remoción (tesorero y almacenista), los cuales fueron evaluados y calificados, así: al tesorero se le evalúo el período comprendido entre el 1º de diciembre de 2006 al 31 de enero de 2007, con una calificación de 966,20 y al almacenista se le evalúo el período comprendido entre el 1º de febrero de 2006 al 31 de enero de 2007, con una calificación de 913.90, - SE PREGUNTA: ¿Quién tiene derecho al incentivo por el período 1 de febrero de 2006 al 31 de enero de 2007?.

RESPUESTA:

En relación con este interrogante, le manifestamos que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005, y para efectos de participar en los incentivos institucionales, los empleados deben acreditar los siguientes requisitos: a) Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección y c) Acreditar un nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

En el caso expuesto por usted, observamos que el tesorero acredita un tiempo de servicios continuos en la entidad inferior a un año, razón por la cual no podrá tenerse en cuenta para participar dentro del plan de incentivos institucionales que haya establecido la entidad para el período comprendido entre el 1º de febrero de 2006 al 31 de enero de 2007.

El presente concepto se emite en los términos del artículo 25 del Decreto 01 de 1984. (C. C. A.).

Atentamente,

(Hay firma)

ALBA LUCIA BASTIDAS MEZA

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectó : MIGUEL ANTONIO CHIA RODRIGUEZ.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 07:11:27