



Radicado: D 2023070004796

Fecha: 27/10/2023

Tipo: DECRETO
Destino:



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA GOBERNACIÓN

DECRETO

“Por medio del cual se establece el Plan Institucional de Incentivos y Bienestar Social para los Empleados Públicos del Departamento de Antioquia”

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA, en ejercicio de sus facultades Constitucionales y Legales y en especial las que le confiere el numeral 1° del artículo 305 de la Constitución Política, la Ley 2200 de 2022, el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 18 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos formulados e implementados por las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Que de acuerdo con lo estipulado en el artículo 20 y siguientes del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar social deben estar orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y deben enmarcarse en el área de protección y servicios sociales, en las que se atiendan sus necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje.

Que de acuerdo con el artículo 26 del Decreto Ley 1567 de 1998 los programas de incentivos están orientados a *“Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos”* y *“Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.”*

Que de conformidad con el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, las entidades públicas deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que de conformidad con, lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 del 2015, las entidades públicas están en la obligación de diseñar un sistema de estímulos para sus empleados con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, el cual se pondrá en funcionamiento a través de programas anuales de incentivos y de bienestar social.

“Por medio del cual se establece el Plan de Incentivos y de Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia”

Que en el Título 10 del Decreto 1083 de 2015, se establece el sistema de estímulos y planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, que 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.

Que es deber de la Administración Departamental reconocer los resultados del desempeño de los servidores públicos departamentales y de los equipos de trabajo de ésta, mediante incentivos, los cuales se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que de conformidad con el Acuerdo Colectivo resultado del proceso de negociación de la vigencia 2023 llevado a cabo entre el DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA y las Organizaciones Sindicales ADEA, SINTRAENTEDDIMCCOL, SINSERANT, SINSERPUCOL y SUNET, se acordó ampliar los reconocimientos y la exaltación a los empleados públicos del Departamento de Antioquia que han prestado sus servicios a la Entidad, los cuales serán reconocidos por un número determinado de días según el quinquenio y un incentivo de turismo para disfrutar con el grupo familiar.

En virtud de lo anterior,

DECRETA

CAPÍTULO I

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR

ARTÍCULO 1. RESPONSABLE. Delegar en la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional la elaboración e implementación del Plan Institucional de Incentivos y de Bienestar.

ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN. De conformidad con la Ley 1567 de 1998, el Sistema de Estímulos es el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programa de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados públicos, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ARTÍCULO 3. PLAN ANUAL. La administración departamental diseñará anualmente para los empleados públicos y sus familias, el Plan Institucional de Incentivos y de Bienestar articulado con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar que incentiven el bienestar y la productividad de los servidores públicos, de modo que se impacte la eficiencia administrativa y la generación de valor público.

"Por medio del cual se establece el Plan de Incentivos y de Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia"

CAPÍTULO II INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, reconociendo y/o premiando los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

ARTÍCULO 5. BENEFICIARIOS. 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 y asistencial.

PARÁGRAFO 1. Se excluyen los empleados públicos del nivel directivo y asesor, los trabajadores oficiales de la administración departamental, docentes y directivos docentes.

PARÁGRAFO 2. Si los empleados públicos del Sistema General de Participación (SGP) de la Secretaría de Educación son seleccionados como mejores empleados o cumplan, según acuerdo sindical, 25, 30, 35 o 40 años de servicio; el beneficio y el incentivo turístico, estará sujeto a la disponibilidad presupuestal de dicho organismo, en razón a que la fuente de los recursos financieros proviene del Ministerio de Educación.

PARÁGRAFO 3. El empleado público debe encontrarse vinculado con la administración departamental, al momento del reconocimiento que dé lugar a este Decreto.

ARTÍCULO 6. TIPOS DE INCENTIVOS. Para reconocer el desempeño laboral de los empleados públicos de forma individual y por equipos de trabajo, la Administración Departamental puede establecer incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

PARÁGRAFO 1. Los incentivos pecuniarios están constituidos por reconocimientos económicos, dirigidos a reconocer equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Los incentivos pecuniarios no constituyen factor salarial ni prestacional.

PARÁGRAFO 2. Los incentivos no pecuniarios son programas, actividades o eventos flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

ARTÍCULO 7. CREACIÓN DEL COMITÉ. Créase el Comité para la evaluación y selección del mejor empleado de carrera del departamento de Antioquia y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial y de los tres mejores equipos de trabajo, el cual estará conformado por:

"Por medio del cual se establece el Plan de Incentivos y de Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia"

- Secretario(a) de Educación o un delegado.
- Gerente(a) de Auditoría Interna o un delegado.
- Director(a) del Departamento Administrativo de Planeación o un delegado.
- Subsecretario(a) de Talento Humano.
- Director(a) de Desarrollo de Talento Humano.
- Los representantes principales de los empleados públicos ante la Comisión de Personal.
- Un representante de los sindicatos de los empleados públicos.

PARÁGRAFO 1. El Comité garantizará la imparcialidad, confidencialidad de los resultados y el conocimiento técnico sobre los proyectos que se inscriban; para ello se podrá contar con servidores públicos departamentales o expertos técnicos que cumplan con esa labor.

PARÁGRAFO 2. Los integrantes tendrán voz y voto en la evaluación y selección, con voz participará la Gerencia de Auditoría Interna.

ARTÍCULO 8. FUNCIONES DEL COMITÉ PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS Y EQUIPOS DE TRABAJO. Son funciones del Comité para la elección de los mejores empleados y los equipos de trabajo las siguientes:

1. Establecer los criterios objetivos de selección y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo y de los empleados de libre nombramiento y remoción del nivel no directivo, de acuerdo con los parámetros generales que se establezcan para este fin.
2. Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados según lo disponga la resolución que contiene el procedimiento.

ARTÍCULO 9. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS Y EQUIPOS DE TRABAJO. Deléguese en el Secretario(a) de Talento Humano y Desarrollo Organizacional las siguientes funciones para la elección de los mejores empleados y los equipos de trabajo:

1. Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas, cajas de compensación familiar y privadas para la ejecución de los planes de incentivos.
2. Cada año se debe elaborar una resolución con el procedimiento, donde se establecen las reglas y los criterios de desempate, tanto para la elección de los mejores empleados del departamento de Antioquia, como para los mejores equipos de trabajo.

"Por medio del cual se establece el Plan de Incentivos y de Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia"

ARTÍCULO 10. CRITERIOS PARA EL OTORGAMIENTO DEL INCENTIVO. Se definirá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos que obtengan el nivel de excelencia, entendiéndose por tal la escala de calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño, contemplados en los decretos y los acuerdos expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Así mismo, cada proyecto debe tener el aval del Director de la dependencia y el visto bueno del Secretario(a) del organismo donde justifica la participación del empleado público o del equipo de trabajo.

Para los Equipos de Trabajo, el otorgamiento del incentivo se realizará con la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, relacionado con la calidad y el mejoramiento aportado por el proyecto. Los trabajos presentados tanto por los empleados públicos de cada nivel jerarquía como de los equipos de trabajo deben responder a criterios de excelencia, haber sido concluido en el año inmediatamente anterior y mostrar los aportes significativos, el impacto y la duración en el tiempo en la entidad.

ARTÍCULO 11. INCENTIVO POR NIVEL DE EXCELENCIA. Todos los empleados públicos que estén inscritos en carrera administrativa que alcancen el nivel de excelencia, calificación sobresaliente recibirán de su jefe inmediato reconocimiento por escrito. También tendrán derecho a un (1) día de permiso remunerado.

ARTÍCULO 12. INCENTIVOS INDIVIDUALES. Los empleados públicos que estén inscritos en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial que ocupen el primer lugar, podrán acceder a uno de los siguientes incentivos, según la categoría en la que se encuentren:

MEJOR DE LOS MEJORES EMPLEADO: Mejor empleado de carrera administrativa del Departamento de Antioquia. Podrá elegir una de las siguientes opciones:

- Reconocimiento económico de veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, representados en las siguientes opciones, de las cuales sólo podrá elegir una:
 - Planes vacacionales con entidades de turismo social (cajas de compensación familiar) a nivel departamental o nacional para él y su grupo familiar (grupo familiar según Decreto 051 de 2018) y cinco (5) días de permiso remunerado.
 - Una beca anual para educación formal, pregrado o postgrado y tres (3) días de permiso remunerado continuos o discontinuos.
 - Abono a la deuda que tenga el empleado público del crédito de vivienda, ya sea con el Fondo de la Vivienda de la Gobernación de Antioquia o con otra

"Por medio del cual se establece el Plan de Incentivos y de Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia"

entidad financiera, previa visita ocular del servidor público del Fondo de la Vivienda designado para esta labor y con el cumplimiento de los requisitos de la normativa vigente y se concederán tres (3) días de permiso remunerado continuos o discontinuos.

MEJOR DE LOS MEJORES LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN: Para el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial. El Comité elegirá al mejor empleado entre los tres niveles quien podrá elegir una de las siguientes opciones:

- Reconocimiento económico de veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, representados en las siguientes opciones, de las cuales sólo podrá elegir una:
 - Planes vacacionales con entidades de turismo social (cajas de compensación familiar) a nivel departamental o nacional para él y su grupo familiar (grupo familiar según Decreto 051 de 2018) y cinco (5) días de permiso remunerado.
 - Una beca anual para educación formal, pregrado o postgrado y tres (3) días de permiso remunerado continuos o discontinuos.
 - Abono a la deuda que tenga el empleado público del crédito de vivienda, ya sea con el Fondo de la Vivienda de la Gobernación de Antioquia o con otra entidad financiera, previa visita ocular del servidor público del Fondo de la Vivienda designado para esta labor y con el cumplimiento de los requisitos de la normativa vigente y se concederán tres (3) días de permiso remunerado continuos o discontinuos.

PARA EL MEJOR EMPLEADO DE LOS DIFERENTES NIVELES JERÁRQUICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL, PERTENECIENTES A CARRERA ADMINISTRATIVA. El Comité elegirá por cada nivel jerárquico Asistencial, Técnico y Profesional al mejor empleado, quien podrá acceder a una de las siguientes opciones:

- Reconocimiento económico de quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, representados en las siguientes opciones, de las cuales sólo podrá elegir una:
 - Planes vacacionales con entidades de turismo social (cajas de compensación familiar) a nivel departamental o nacional para él y su grupo familiar de conformidad con el Decreto 051 de 2018 y cinco (5) días de permiso remunerado.
 - Una beca anual para educación formal pregrado y postgrado y tres (3) días de permiso remunerado continuos o discontinuos

PARÁGRAFO 1. En ningún caso, el reconocimiento económico será concedido monetariamente.

"Por medio del cual se establece el Plan de Incentivos y de Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia"

PARÁGRAFO 2. Además del reconocimiento de los incentivos mencionados en este artículo, le será reconocido el desempeño laboral en el nivel de excelencia por medio de decreto departamental, nota de estilo y escudo del departamento de Antioquia.

Los tres (3) mejores equipos de trabajos serán reconocidos por medio de Decreto y una placa conmemorativa.

ARTÍCULO 13. INCENTIVOS POR EQUIPO DE TRABAJO. Los mejores equipos de trabajo obtendrán los siguientes incentivos:

Mejor equipo de trabajo:

- Reconocimiento económico de veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes para todos los integrantes del equipo de trabajo de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial, técnico y profesional; y un (1) día hábil de permiso remunerado, para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, además reconocimiento público en la Entidad.

Segundo mejor equipo de trabajo:

- Planes vacacionales con entidades de turismo social (cajas de compensación familiar) a nivel departamental o nacional por quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes para todos los integrantes del equipo de trabajo y tres (3) días hábiles de permiso remunerado, continuos o discontinuos para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo y reconocimiento público en la Entidad.

Tercer mejor equipo de trabajo:

- Planes vacacionales con entidades de turismo social (cajas de compensación familiar) a nivel departamental o nacional por cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes para todos los integrantes del equipo de trabajo y dos (2) días hábiles de permiso remunerado para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo y reconocimiento público en la Entidad.

PARÁGRAFO 1. Se entiende 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 (Decreto 1083 de 2015).

Los proyectos presentados por los equipos de trabajo deben estar previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad para postularse a este reconocimiento.

"Por medio del cual se establece el Plan de Incentivos y de Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia"

PARÁGRAFO 2. El reconocimiento económico correspondiente al primer puesto mejor equipo de trabajo, solo será entregado a los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial, técnico y profesional; el cual será desembolsado en la cuenta de nómina del empleado; según porcentajes previamente informados por el líder del equipo de trabajo. Este reconocimiento es sujeto de declaración de renta.

PARÁGRAFO 3. Además del reconocimiento de los incentivos mencionados en este artículo, al mejor empleado de cada nivel jerárquico, el mejor de los mejores y el mejor de libre nombramiento y remoción le será reconocido el desempeño laboral en el nivel de excelencia por medio de Decreto Departamental, nota de estilo y escudo del departamento de Antioquia.

Los tres (3) mejores equipos de trabajos serán reconocidos por medio de decreto y una placa conmemorativa.

ARTÍCULO 14. DISFRUTE DEL INCENTIVO. Los empleados públicos beneficiados con los incentivos descritos en el presente decreto, deberán hacerlos efectivos en un plazo máximo de un (1) año, a partir de la fecha de otorgamiento del reconocimiento. Si la compensación en días de descanso remunerado no es solicitada y disfrutada en el término anterior, se perderá el derecho a éste beneficio y en ningún caso podrán ser reconocidos monetariamente por no constituirse como factor prestacional.

PARÁGRAFO 1. Para hacer uso del permiso remunerado los empleados públicos solicitarán al jefe inmediato, por medio del sistema que para el efecto se defina, la autorización, anexando copia del decreto individual, según el caso, solicitud que deberá hacerse mínimo con tres (3) días calendario de antelación al disfrute de los mismos, previo acuerdo con el jefe inmediato de las fechas a disfrutarse.

PARÁGRAFO 2: Los días de permiso remunerado se disfrutarán de manera continua o discontinua. Los días de permiso no podrán ser suspendidos, salvo que sobrevenga un hecho de fuerza mayor o caso fortuito para suspender su disfrute, como incapacidad médica, licencia de luto, o grave calamidad doméstica, situación que deberá ser debidamente comprobada y reportada por el interesado al jefe inmediato.

CAPÍTULO III BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 15. BENEFICIARIOS. Tendrán derecho a beneficiarse de los siguientes programas de bienestar social todos los empleados públicos del departamento de Antioquia.

ARTÍCULO 16. PROGRAMAS DE BIENESTAR. Por medio del Plan de Incentivos y de Bienestar, se establecen los programas de protección y servicios sociales que se ofrecerán en la vigencia asociados a actividades: Deportivos, Recreativos y

"Por medio del cual se establece el Plan de Incentivos y de Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia"

Vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y Prevención de la Salud, Capacitación Informal en Artes y Artesanías u otras modalidades que conlleven a recreación y bienestar del empleado público.

ARTÍCULO 17. RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO.

Otorgar un reconocimiento a los empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años de servicio, continuos o discontinuos en el departamento de Antioquia y que no hayan sido sancionados disciplinariamente.

La distinción "Antigüedad en el Servicio" consiste en el otorgamiento de días de permiso remunerado en razón del cumplimiento de los quinquenios de servicio, continuo o discontinuos en el Departamento de Antioquia:

Quinquenio cumplido	Días de permiso remunerado
Por 5 años de servicio	Dos (2) días
Por 10 años de servicio	Tres (3) días
Por 15 años de servicio	Cuatro (4) días
Por 20 años de servicio	Cinco (5) días
Por 25 años de servicio	Seis (6) días
Por 30 años de servicio	Siete (7) días
Por 35 años de servicio	Ocho (8) días
Por 40 años de servicio	Nueve (9) días

PARÁGRAFO 1. Se entiende por tiempo de servicio el contado a partir de la(s) vinculación(es) a la entidad. Se tendrá en cuenta aquellos tiempos en los que el empleado ha desarrollado sus funciones durante todo el vínculo legal y reglamentario bajo una misma relación laboral, salvo las suspensiones o interrupciones en la labor, autorizadas por la ley, entendidos como tiempos discontinuos.

PARÁGRAFO 2. La antigüedad en el servicio para obtener reconocimiento de los quinquenios referidos, se calcula teniendo en cuenta el tiempo laborado en el departamento de Antioquia continuo y discontinuo y que se cumpla en cada anualidad. No se tendrán en cuenta para el cálculo los tiempos de servicios, los realizados a través de contrato, ni laborados en las entidades descentralizadas departamentales, ni en la Asamblea Departamental, ni en la Contraloría General de Antioquia.

Para quienes pertenecieron a la FLA, el tiempo de servicio solo será contabilizado hasta diciembre 2020.

PARÁGRAFO 3. Los empleados públicos que cumplan cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) y cuarenta (40) años de servicio continuo o discontinuo en el departamento de Antioquia, recibirán

"Por medio del cual se establece el Plan de Incentivos y de Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia"

además de los días de permiso remunerado, una mención escrita en letra estilo en la que constará el quinquenio cumplido correspondiente y un escudo de "oro", distinción que se hará mediante acto especial o ceremonia.

PARÁGRAFO 4. Por medio de las Cajas de Compensación Familiar se ofrecerán incentivos de turismo, para los empleados públicos así:

- Para los que cumplen 25 años de servicio al Departamento de Antioquia se les otorgará un beneficio del 50% de un salario mínimo mensual legal vigente.
- Para los que cumplan 30 años de servicio al Departamento de Antioquia se les otorgará un beneficio del 75% de un salario mínimo mensual legal vigente,
- Para los que cumplan 35 y 40 años de servicio al Departamento de Antioquia, se les otorgará un beneficio del 100% de un salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO 5. Para los empleados públicos del Sistema General de Participación (SGP) de la Secretaría de Educación, los beneficios que se otorguen, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de dicho organismo, en razón a que la fuente de los recursos financieros proviene del Ministerio de Educación.

ARTÍCULO 18. PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR LA DISTINCIÓN "ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO". Para el reconocimiento de distinción por antigüedad del servicio se deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. **Listado de empleados públicos a reconocer:** Cada año, la Dirección de Personal entregará a la Dirección de Desarrollo del Talento Humano, el listado de los empleados públicos departamentales que cumplirán cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) y cuarenta (40) años de servicio continuo o discontinuo contado a partir del 01 de enero hasta el 31 de diciembre de dicha anualidad.

Así mismo, la Secretaria de Educación y la Secretaria Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, deberán enviar a la Dirección de Desarrollo del Talento Humano el listado de los empleados públicos departamentales que cumplirán cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) y cuarenta (40) años de servicio continuo o discontinuo contado a partir del 01 de enero hasta el 31 de diciembre de dicha anualidad.

2. **Publicaciones y avisos:** La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional a través de la Dirección de Desarrollo Humano, publicará por la intranet, previo al acto especial o ceremonia, el listado preliminar con los empleados públicos que cumplen los respectivos quinquenios en el período contemplado entre el primero (1°) de enero al treinta y uno (31) de diciembre de cada anualidad.
3. **Reclamaciones:** El empleado público que no se vea reflejado en el listado preliminar publicado en la intranet y que considere que tiene derecho a la distinción, deberá presentar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación del listado preliminar, comunicación escrita a la Dirección de

"Por medio del cual se establece el Plan de Incentivos y de Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia"

Desarrollo del Talento Humano del Departamento de Antioquia, solicitando su inclusión y aportando las pruebas que así lo demuestren.

La Dirección de Desarrollo del Talento Humano validará el tiempo de servicio continuo o discontinuo, con la Dirección de Personal de la entidad y realizará las modificaciones correspondientes al listado preliminar, si a ello hubiere lugar.

4. **Publicación del listado definitivo:** Una vez vencido el plazo anterior y resueltas las solicitudes presentadas, se publicará el listado definitivo de los servidores que cumplen los requisitos en la intranet. Frente al listado definitivo no procede recurso alguno.
5. **Expedición del Decreto:** El Gobernador de Antioquia expedirá un Decreto individual mediante el cual se hace reconocimiento a cada uno de los beneficiarios de la distinción "Antigüedad en el Servicio" por el quinquenio correspondiente y los días de permiso remunerado a que tienen derecho por tal distinción.
6. **Reconocimiento:** La entrega del Decreto, junto con el escudo de oro, se realizará mediante acto especial o ceremonia en la anualidad correspondiente.

ARTÍCULO 19. DISFRUTE DEL INCENTIVO POR DISTINCIÓN. Los empleados públicos que cumplan alguno de los referidos quinquenios, deberán hacerlos efectivos en un plazo máximo de un (1) año, a partir de la fecha de otorgamiento del reconocimiento. Si la compensación en días de descanso remunerado no es solicitada y disfrutada en el término anterior, se perderá el derecho a éste beneficio y en ningún caso podrán ser reconocidos monetariamente por no constituirse como factor prestacional.

PARÁGRAFO 1. Para hacer uso del permiso remunerado los empleados públicos solicitarán al jefe inmediato, por medio del sistema que para el efecto se defina, la autorización, anexando copia acto administrativo, solicitud que deberá hacerse mínimo con tres (3) días calendario de antelación al disfrute de los mismos, previo acuerdo con el jefe inmediato de las fechas a disfrutarse.

PARÁGRAFO 2. Los días de permiso remunerado se disfrutarán de manera continua o discontinua. Los días de permiso no podrán ser suspendidos, salvo que sobrevenga un hecho de fuerza mayor o caso fortuito para suspender su disfrute, como incapacidad médica, licencia de luto, o grave calamidad doméstica, situación que deberá ser debidamente comprobada y reportada por el interesado al jefe inmediato.

PARÁGRAFO 3. Se contemplan como excepciones al trámite dispuesto en el presente artículo, lo siguiente:

Para los empleados públicos que se retiren del servicio una vez cumplidos algunos de los mencionados quinquenios, sin que se haya expedido el decreto individual de otorgamiento de dicha distinción, ni realizado el acto especial o ceremonia, se proferirá resolución individual por parte de la Secretaría de Talento Humano y

“Por medio del cual se establece el Plan de Incentivos y de Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia”

Desarrollo Organizacional y se entregará escudo de “oro” reconociéndole su derecho, con el fin que el empleado pueda disfrutar de los días de permiso remunerado antes de que se produzca el retiro del servicio, previa solicitud por escrito del servidor adjuntando para el efecto los documentos que acreditan dichas condiciones y en ningún caso podrán ser reconocidos monetariamente por no constituirse como factor prestacional.

No tienen derecho a esta excepción, los empleados públicos que sean retirados del servicio por resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño, destitución como consecuencia de proceso disciplinario u orden judicial, declaratoria de vacancia del empleo por abandono y revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos.

ARTÍCULO 20. DEROGATORIA: El presente acto administrativo deroga el Decreto D2019070002651 del 22 de mayo de 2019 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

ARTÍCULO 21. VIGENCIA: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ANÍBAL GAVIRIA CORREA
Gobernador de Antioquia

JUAN GUILLERMO USME FERNÁNDEZ
Secretario General

PAULA ANDREA DUQUE AGUDELO
Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

MÓNICA QUIROZ VIANA
Secretaria de Educación

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyecto:	Beatriz Elena Restrepo Múnera - Profesional Universitario	BEL	23-10-23
	Jorge Orlando Patiño Cardona - Profesional Universitario		23-10-2023
Revisó	Sergio Andrés Vélez Upegui - Director de Desarrollo Talento Humano	SV	23-10-2023
	Luz Stella Castaño Vélez - Subsecretaria de Talento Humano	LSVC	23-10-23
Aprobó	Leonardo Garrido Dovale - Director de Asesoría Legal y de Control		23-10-23
	Diana Marcela Raigoza Duque -Subsecretaria Prevención del Daño Antijurídico (E)		26-10-23

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma