



Radicado: D 2025070004181

Fecha: 26/09/2025



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Tipo:
DECRETO



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: “**Programas de Bienestar Social e Incentivos.** A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten 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 el artículo 26 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece: “**Programa de Incentivos.** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse 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 el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece:

“ARTÍCULO 36. Objetivos de la capacitación.

(...)

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

Parágrafo 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, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”

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 servidores, el cual se pondrá en funcionamiento a través de programas anuales de incentivos y de bienestar social.

En el Título 10 del Decreto 1083 de 2015, se establece el sistema de estímulos y los 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.

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

En virtud de lo anterior,

DECRETA:

CAPÍTULO I

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR

ARTÍCULO 1. Establecer el Plan de Incentivos y Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia.

ARTÍCULO 2. RESPONSABLE. Delegar en la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos la elaboración e implementación del Plan Institucional de Incentivos y Bienestar Social.

ARTÍCULO 3. 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.

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

ARTÍCULO 4. PLAN ANUAL. La administración departamental diseñará anualmente para los empleados públicos y sus familias, el Plan Institucional de Incentivos y de Bienestar Social 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.

CAPÍTULO II

INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 5. 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 6. BENEFICIARIOS. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera administrativa, 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 y los empleados públicos de la Secretaría de Salud e Inclusión Social, son seleccionados como mejores empleados o cumplan años de servicios; los beneficios que se otorguen serán con cargo al presupuesto de dichos organismos, en razón a que la fuente de los recursos es específica.

PARÁGRAFO 3. El empleado público debe encontrarse vinculado con la administración departamental, al momento de la expedición del Decreto de reconocimiento.

ARTÍCULO 7. 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.



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

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 8. SELECCIÓN. La Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos, contará con un Comité para la evaluación y selección del mejor empleado de carrera administrativa del departamento de Antioquia y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo 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:

- Secretario(a) de Talento Humano y Servicios Administrativos o un delegado.
- Secretario(a) de Educación o un delegado.
- Secretario(a) de Salud e Inclusión Social o un delegado.
- Director(a) del Departamento Administrativo de Planeación o un delegado.
- Gerente(a) de Auditoría Interna o un delegado.
- Dos 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.

PARÁGRAFO 3. Si alguno de los integrantes del comité evaluador presenta una postulación de buena práctica, se debe declarar impedido para participar de la selección.

ARTÍCULO 9. 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.



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

ARTÍCULO 10. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS Y EQUIPOS DE TRABAJO. Deléguese en el Secretario(a) de Talento Humano y Servicios Administrativos 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.

ARTÍCULO 11. 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 jerárquico como de los equipos de trabajo deben responder a criterios de excelencia, haber sido concluido en el año inmediatamente anterior y evidenciar los aportes significativos, impacto y permanencia en la entidad.

ARTÍCULO 12. 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 13. 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 EMPLEADOS: El Mejor empleado de carrera administrativa del Departamento de Antioquia, tendrá un reconocimiento económico

②

UAG

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

de veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, representados en una de las siguientes opciones:

- Planes vacacionales con entidades de turismo social (cajas de compensación familiar) a nivel departamental o nacional, para él y su grupo familiar conforme al Decreto 051 de 2018, junto con 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.

MEJOR DE LOS MEJORES- LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN: El mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, tendrá un reconocimiento económico equivalente a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, representados en una de las siguientes opciones:

- Planes vacacionales con entidades de turismo social (cajas de compensación familiar) a nivel departamental o nacional, para él y su grupo familiar conforme a lo previsto en el Decreto 051 de 2018 junto con cinco (5) días de permiso remunerado.
- Una beca anual para educación formal en programas de 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 CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL.

El Comité elegirá por cada nivel jerárquico asistencial, técnico y profesional al mejor empleado. Este tendrá un reconocimiento económico de quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes, representados en una de las siguientes opciones:

- 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 junto con cinco (5) días de permiso remunerado.

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

- 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 pecuniariamente.

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 14. 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 todo el equipo de trabajo de carrera 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 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 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 de conformidad con el Decreto 1083 de 2015.

②

4/1

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

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.

PARÁGRAFO 2. El reconocimiento pecuniario 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.

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 15. 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 y 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 16. BENEFICIARIOS. Tendrán derecho a beneficiarse de los siguientes programas de bienestar social todos los empleados públicos del Departamento de Antioquia.



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

ARTÍCULO 17. PROGRAMAS DE BIENESTAR. Por medio del Plan de Incentivos y Bienestar, se establecen los programas de protección y servicios sociales, que se ofrecerán en la vigencia asociados a actividades: deportivos, recreativos y 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 18. RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO. Otorgar un reconocimiento a los empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 años de servicio y en adelante, 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
Por 45 años de servicio	Diez (10) 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 calculará teniendo en cuenta el tiempo laborado en el Departamento de Antioquia, ya sea continuo y discontinuo, y que se cumpla en cada anualidad. Para este cálculo no se tendrán en cuenta los periodos prestados mediante contrato, ni los laborados en entidades descentralizadas del orden departamental ni en la Contraloría.

6

cal

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

PARÁGRAFO 3. Los empleados públicos que cumplan 50 años de servicio en adelante, recibirán el mismo permiso remunerado de los 45 años de servicios.

PARÁGRAFO 4. No se contabilizarán para efectos de la antigüedad los periodos en los que el empleado público haya prestado servicios como contratista, ni los laborados en entidades descentralizadas, en la Asamblea o en la Contraloría.

Para quienes hubieren pertenecido a la Fábrica de Licores de Antioquia –FLA–, el tiempo de servicio solo se tendrá en cuenta hasta diciembre de 2020

PARÁGRAFO 5. Los empleados públicos que cumplan cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35), cuarenta (40) años y cuarenta y cinco (45) años de servicio y en adelante, continuo o discontinuo en el Departamento de Antioquia, recibirán 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 6. Para el año 2025 los empleados públicos que cumplan quinquenios de 25 años en adelante, recibirán un incentivo de turismo a través de las Cajas de Compensación Familiar, de la siguiente manera:

- 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, 40, 45 años y en adelante de servicio al Departamento de Antioquia, se les otorgará un beneficio del 100% de un salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO 7. De conformidad con el Acuerdo Colectivo resultado del proceso de negociación sindical del año 2025 suscrito entre el DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA y las Organizaciones Sindicales ADEA, SINTRAENTEDDIMCCOL, SINSERANT, SINSERPUCOL y SUNET, se acordó incluir en el reconocimiento del incentivo de turismo a los empleados públicos que cumplan 15 y 20 años de servicio y aumentar el porcentaje a los cumplan 25 años de servicio en el Departamento de Antioquia.

PARÁGRAFO 8. A partir del año 2026 los empleados públicos que cumplan quinquenios de 15 años en adelante, recibirán un incentivo de turismo a través de las Cajas de Compensación Familiar, de la siguiente manera:



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

- Para los que cumplen 15 años de servicio al Departamento de Antioquia se les otorgará un beneficio del 25% de un salario mínimo mensual legal vigente.
- Para los que cumplen 20 años de servicio al Departamento de Antioquia se les otorgará un beneficio del 50% de un salario mínimo mensual legal vigente.
- Para los que cumplen 25 años de servicio al Departamento de Antioquia se les otorgará un beneficio del 60% de un salario mínimo mensual legal vigente.
- Para los que cumplen 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, 40, 45 años y en adelante de servicio al Departamento de Antioquia, se les otorgará un beneficio del 100% de un salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO 9. Para los empleados públicos del Sistema General de Participación (SGP) de la Secretaría de Educación y los empleados públicos de la Secretaría de Salud e Inclusión Social, los beneficios que se otorguen serán con cargo al presupuesto de dichos organismos, en razón a que la fuente de los recursos es específica.

ARTÍCULO 19. 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), cuarenta (40), cuarenta y cinco (45) años de servicio y en adelante continuo o discontinuo contado a partir del 01 de enero hasta el 31 de diciembre de dicha anualidad.

Así mismo, la Secretaría de Educación y la Secretaría de Salud e Inclusión Social, 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), cuarenta (40), cuarenta y cinco (45) años de servicio y en adelante, 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 Servicios Administrativos a través de la Dirección de Desarrollo Humano, publicará en intranet, previo a la expedición del decreto de reconocimiento, el listado preliminar con los empleados públicos que cumplen los respectivos quinquenios en el periodo contemplado entre el primero (1º) de enero al treinta y uno (31) de diciembre de cada anualidad.

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

- 3. Reclamaciones:** El empleado público que no se vea reflejado en el listado preliminar publicado en 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 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 intranet. Frente al listado definitivo no procede recurso alguno.
- 5. Expedición del Decreto:** El Gobernador de Antioquia expedirá el Decreto 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 20. 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 y 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.

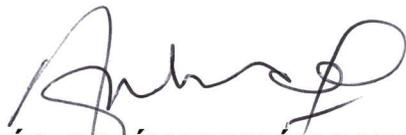


“Por medio del cual se establece el Plan de Incentivos y Bienestar Social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia”

ARTÍCULO 21. DEROGATORIA: El presente acto administrativo deroga el Decreto D20223070004796 del 27 de octubre de 2023 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

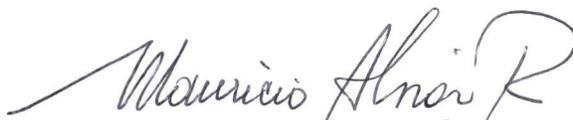
ARTÍCULO 22. VIGENCIA: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

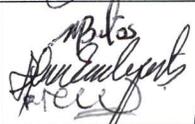
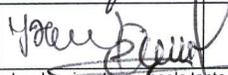

ANDRÉS JULIÁN RENDÓN CARDONA
 Gobernador de Antioquia


MARTHA PATRICIA CORREA TABORDA
 Secretaria General


ROSA MARÍA ACEVEDO JARAMILLO
 Secretaria de Talento Humano y Servicios Administrativos


MAURICIO ALVIAR RAMÍREZ
 Secretario de Educación


MARTA CECILIA RAMÍREZ ORREGO
 Secretaria de Salud e Inclusión Social

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyecto:	Luz Mery Londoño Molina - Jorge Orlando Patiño Cardona Profesional Universitario Dirección de Desarrollo Talento Humano		
Revisó	Maribel Barrientos Uribe - Directora de Desarrollo Talento Humano		
	Martha Elena Cifuentes - Subsecretaria de Talento Humano María Helen Cifuentes Valencia- Directora de Asesoría Legal y de control		
Aprobó	Cesar Augusto Pérez Rodríguez -Subsecretario Jurídico		

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