



Departamento Administrativo de la Función Pública

Concepto 378601

Fecha: 19/10/2021

Bogota D.C.

Referencia: BIENESTAR. Programas de bienestar social.
Beneficiarios. Radicado: **20219000619102** del 10 de septiembre de 2021.

En atención a la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la aplicación de lo dispuesto en el párrafo 2º del Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Artículo 4º del Decreto 51 de 2018, en caso de que el conyuge o compañero permanente trabaje y como asignación salarial perciba una remuneración superior al salario mínimo legal mensual vigente, toda vez que en la entidad donde labora solicita como requisito certificado donde se evidencie el conyuge o compañero permanente en el grupo familiar de la EPS o Caja de Compensación, pero si este es independiente, por ley debe cotizar a Salud y Pension. Al respecto, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante indicar que de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, a este Departamento Administrativo le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las

funciones publicas por los particulares, la organizacion administrativa del Estado, la planeacion y la gestion, el control interno, la participacion ciudadana, la transparencia en la gestion publica y el servicio al ciudadano, razon por la cual no es de nuestra competencia intervenir o definir situaciones particulares sobre la dependencia economica del grupo familiar del empleado.

En todo caso, de forma general, es preciso abordar el Decreto Ley 1567 de 1998¹, el cual dispuso lo siguiente:

“ARTICULO 20. Bienestar Social. *Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores publicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; asi mismo deben permitir elevar los niveles de satisfaccion, eficacia, eficiencia, efectividad e identificacion del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.*

PARAGRAFO. *Tendra derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.*

(...)

ARTICULO 25. Proceso de gestion de los programas de bienestar. *Para el dise?o y la ejecucion de los programas de bienestar social las entidades deberan seguir el proceso de gestion que se describe a continuacion:*

a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos se?alados en las estrategias de desarrollo institucional y en las politicas del Gobierno Nacional;

b) Dise?o de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;

c) Ejecucion de programas en forma directa o mediante contratacion con personas naturales o juridicas, o a traves de los organismos encargados de la proteccion, la seguridad social y los servicios sociales, segun sea la necesidad o la problematica a resolver;

d) Evaluacion y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificacion o continuidad.

PARAGRAFO. *En el proceso de gestion debe promoverse la participacion activa de los empleados en la identificacion de necesidades, en la planeacion, en la ejecucion y en la evaluacion de los programas de bienestar social.” (Subrayado fuera de texto).*

Por su parte, en la materia, el Decreto 1083 de 2015², dispuso:

“ARTICULO 2.2.10.1 Programas de estmulos. *Las entidades deberan organizar programas de estmulos con el fin de motivar el desempe?o eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estmulos se implementaran a traves de programas de bienestar social.*

ARTICULO 2.2.10.2 Beneficiarios. *Las entidades publicas, en coordinacion con los organismos de seguridad y prevision social, podran ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de proteccion y servicios sociales que se relacionan a continuacion:*

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

2. Artisticos y culturales.

3. Promocion y prevencion de la salud.

4. Capacitacion informal en artes y artesanias u otras modalidades que conlleven la recreacion y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensacion u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas economicas.

5. Promocion de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantias, las Cajas de Compensacion Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los tramites, la informacion pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARAGRAFO 1. Los programas de educacion no formal y de educacion formal basica primaria, secundaria y media, o de educacion superior, estaran dirigidos a los empleados publicos.

Tambien se podran beneficiar de estos programas las familias de los empleados publicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARAGRAFO 2. Para los efectos de este Articulo se entendera por familia el conyuge o compa?ero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 a?os o discapacitados mayores, que dependan economicamente del servidor.

ARTICULO 2.2.10.6 Identificacion de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderan a estudios tecnicos que permitan, a partir de la identificacion de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.” (Subrayado fuera del texto original)

De acuerdo a la normativa expuesta, se tiene entonces que los programas de bienestar se encuentran organizados a partir de las iniciativas de los servidores publicos, cuyo fin es contar con procesos permanente orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfaccion, eficacia, eficiencia, efectividad e identificacion del empleado con el servicio de la entidad. Tendran derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Las entidades al momento de elaborar los planes de bienestar social, deberan tener en cuenta el estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, el dise?o de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas y la evaluacion y seguimiento a los programas adelantados, así como la amplia cobertura de los beneficios, de tal forma que no se desvirtue la naturaleza del programa, en atencion a lo establecido en el Artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998.

En ese sentido, el paragrafo 2? del Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Artículo 4?del Decreto 51 de 2018, dispuso que las entidades podran ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de proteccion y servicios sociales, entendiendo por familia y para su caso en concreto, el conyuge o compa?ero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 a?os o discapacitados mayores, que dependa economicamente del servidor, entendiendo que esta ultima condicion de dependencia economica se encuentra dispuesta para los hijos del servidor.

En criterio de esta Direccion Juridica, siempre que los programas de estímulos que organiza la entidad para que sean beneficiarios el grupo familiar del empleado, se considera que la entidad solicite los documentos que acrediten que son de su grupo familiar para comprobar la existencia de su parentesco por afinidad, los cuales deberan ser considerados por la entidad para que los beneficiarios puedan acceder a los programas de bienestar establecidos para los servidores publicos y sus familias, tales como programas deportivos, recreativos, vacaciones, artisticos y culturales, promocion y prevencion de la salud, entre otros.

Finalmente, para mas informacion respecto de las normas de administracion de los empleados del sector publico; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a

los mismos, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) podra encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Direccion Juridica.

El anterior concepto se emite en los terminos establecidos en el Articulo 28 delCodigo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Juridico

Proyecto: Valeria B.

Reviso: Harold Herre?o.

Yvonne Villarreal/ Sandra Ardila/DEP

Aprobo: Armando Lopez Cortes.

NOTAS DE PIE DE PAGINA:

1. *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitacion y el sistema de estimulos para los empleados del Estado.”*

2. *“Por medio del cual se expide el Decreto Unico Reglamentario del Sector de Funcion Publica”*

Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.