



**Departamento Administrativo de la Función Pública**

**Concepto 082341**

**Fecha: 18/02/2022**

Bogotá D.C.

**Referencia: BIENESTAR SOCIAL - INCENTIVOS. Licencia por enfermedad.** Radicado: **20229000073252** del 08 de febrero de 2022.

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la procedibilidad de que, durante la incapacidad médica de un empleado público, este y su grupo familiar tengan derecho a ser beneficiarios de los planes de bienestar laboral de la respectiva entidad, así como poder percibir reconocimientos económicos por los programas de bienestar, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, el Decreto Ley 1567 de 1998<sup>1</sup>, dispuso lo siguiente:

**“ARTÍCULO 20. Bienestar Social.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

En relación al cómputo de las licencias por enfermedad el Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup> dispone lo siguiente:

**“ARTÍCULO 2.2.5.5.14 Cómputo del tiempo en las licencias por enfermedad y de la licencia de maternidad o paternidad. El tiempo que dure la licencia por enfermedad y maternidad o paternidad es computable como tiempo de servicio activo.”**

De otra parte, en el mismo decreto, se dispuso:

**“ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (...)

**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.”

Así entonces, se tiene que el tiempo en licencia por enfermedad de un empleado público se contabiliza como servicio activo, en ese sentido, siempre que el empleado cumpla con los requisitos que consagra el Artículo 2.2.10.12 del decreto citado, este y su familia a que se refiere el párrafo 2º del Artículo 2.2.10.2 de la misma norma, podrán participar en los

programas de estímulos que se implementen a través de programas de bienestar social en la respectiva entidad pública.

Finalmente, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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,

**ARMANDO LÓPEZ CORTES**

**Director Jurídico**

Proyectó: Valeria B.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

**NOTAS DE PIE DE PÁGINA:**

<sup>1</sup>“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”

<sup>2</sup>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

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