

## MEMORANDO

Referencia: OAJ 140  
Fecha: 31 de octubre de 2017  
PARA: JOSE EFRAIN ACERO MONDRAGON – Representante por los empleados  
ante la Comisión de Personal  
DE Jefe Oficina Asesora Jurídica.

ASUNTO: Respuesta a la solicitud de Concepto solicitado requerido mediante memorando de radicado 20170116016787 del 26 de septiembre de 2017.  
Tema: Compatibilidad del auxilio para la educación formal de la UAERMV con el auxilio del FRADEC

Respetada ingeniero Acero Mondragón:

En atención al memorando del asunto, mediante el cual solicita *“estudiar los antecedentes normativos y establecer los lineamientos jurídicos pertinentes, acerca de la presunta incompatibilidad para acceder a los incentivos educativos y la posibilidad de empleados de carrera puedan aplicar a los incentivos del plan anual de incentivos para programas de educación formal y para programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, sin tener que renunciar a los apoyos establecidos para empleados públicos por el Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital FRADEC”*, la Oficina Asesora Jurídica emite concepto en los siguientes términos:

### 1. REFERENTES NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES

- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1227 de 2005
- Reglamento Operativo FRADEC

### 2. CONSIDERACIONES

En primera medida se desarrollará el tema referente al *“Sistema Estímulos”* en su generalidad y posteriormente se contrastará el mismo con el caso en concreto.

## **2.1 Aspectos generales del Sistema de Estímulos:**

El Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y es la normatividad que actualmente se mantiene vigente para regular el *Sistema de Estímulos* de los empleados públicos. Respecto a la obligación de aplicar el sistema en mención, el Decreto establece:

*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.*

Conforme a lo anterior, se encuentra que el sistema de estímulos se desarrolla a través de programas de Bienestar Social y aquellos son organizados “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.”<sup>1</sup>

Dentro de los programas de bienestar social se encuentran los de protección y servicios sociales, los cuales son componentes tangibles del sistema de estímulos y según el Decreto 1082 de 2015 se pueden ofrecer a todos los empleados y sus familias en programas de protección y servicios sociales relacionados a continuación:

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- 2. Artísticos y culturales.*
- 3. Promoción y prevención de la salud.*
- 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
- 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan*

---

<sup>1</sup> Decreto 1567 de 1998, Capítulo III, Artículo 20.



*sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

*PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.*

*También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto. (Subrayado por fuera de texto)*

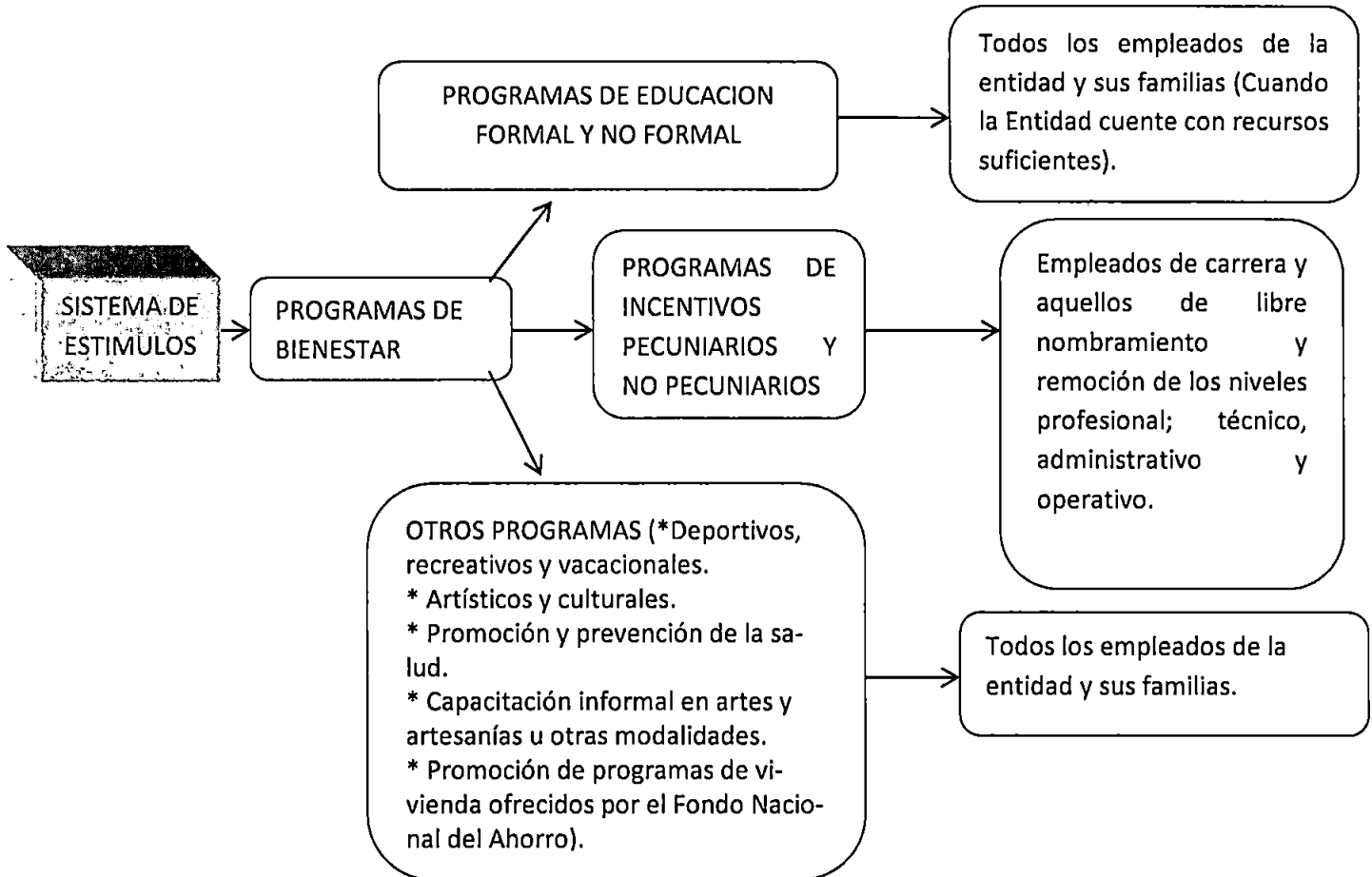
Ahora bien, el decreto en mención señala que los programas de Bienestar Social, referentes a educación formal y no formal tendrán derecho todos los empleados de la entidad y sus familias (esta última cuando se cuente con recursos suficientes), distinta suerte corren los programas de *incentivos*, que aunque también se encuentran enmarcados dentro de un programa de Bienestar Social, aquellos únicamente se otorga a los empleados de carrera y aquellos de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo; así lo establece el Decreto 1083 de 2015:

*"ARTÍCULO 2.2.10.8. Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, 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."*

*"ARTÍCULO 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. 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."*

*PARÁGRAFO. Se entenderá 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."*

Lo anteriormente expuesto se resume en la siguiente gráfica:



## **2.2 Del caso en concreto:**

Teniendo en cuenta que en la solicitud de concepto se anexa respuesta del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en la cual esta Entidad encuentra la compatibilidad entre el plan educativo de la UAERMV y el auxilio FRADEC, al respecto vale precisar lo siguiente:

- El DASCD considera que el plan educativo que ofrece la UAERMV se encuentra dentro del *plan de incentivos*.



20171403000601

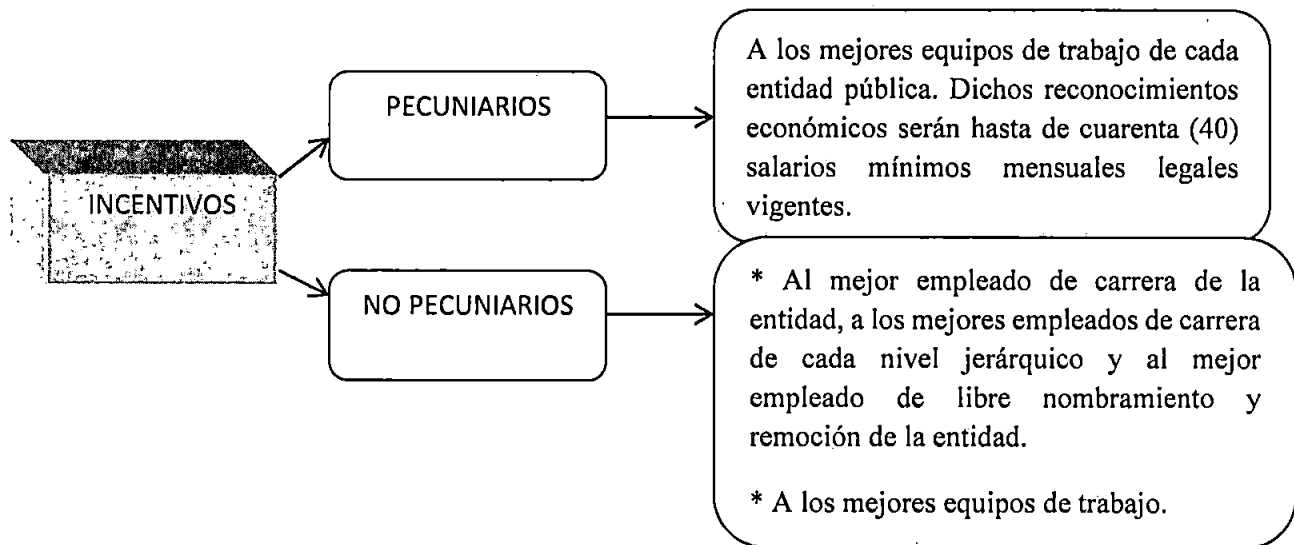
31-10-2017

- Teniendo en cuenta lo anterior, el DASCD, en el marco del numeral 6 del artículo 9 del Reglamento Operativo del Fondo Educativo FRADEC, encuentra la compatibilidad entre los dos auxilios, como quiera que aquella disposición menciona lo siguiente:

*Los (as) empleados (as) públicos que se postulen como aspirantes a la financiación del Fondo "FRADEC", deberán acreditar como mínimo los siguientes requisitos:*

*6. No haber sido beneficiario(a) de financiación otorgada por parte de Entidades o Fondos Educativos del Distrito Capital para realizar estudios de educación formal. Se excluyen los reconocimientos económicos obtenidos en el marco de los Planes de Incentivos Pecuniarios o No Pecuniarios recibidos de conformidad con lo señalado en la normatividad vigente.*  
*(Subrayado por fuera de texto).*

De lo anterior es pertinente precisar que, el plan educativo de UAERMV no se encuentra dentro del plan de incentivos, máxime cuando aquel auxilio se extiende a los miembros de la familia. La regulación de incentivos se resume en la siguiente gráfica:



Así las cosas, el programa de educación de la UAERMV, hace parte del plan de *Estímulos*, el cual se desarrolla dentro de los programas de *Bienestar Social*, y como se analizó, tanto el programa de *incentivos* como el de *educación formal y no formal*, hacen parte de aquel, pero cada uno de ellos tiene su regulación específica e independiente; por lo tanto, aquella

restricción impuesta por el numeral 6 del artículo 9 del Reglamento FRADEC no aplica a la situación concreta de la UAERMV.

Por otra parte, es preciso resaltar que Reglamento Operativo del Fondo Educativo FRADEC es un acto que regula las actuaciones operativas e internas de aquella Entidad, incluso, la disposición analizada de aquel reglamento (artículo 9) estipula que "*Los (as) empleados (as) públicos que se postulen como aspirantes a la financiación del Fondo "FRADEC", deberán acreditar como mínimo los siguientes requisitos*": como se observa es una disposición que regula los procedimientos internos del FRADEC y no de una entidad distinta como lo es la UAERMV.

No obstante a lo anterior, es conveniente revisar el artículo Artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015, disposición que menciona los requisitos para acceder a los programas de educación de las entidades públicas,

*"Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:*

- 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*
- 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. (Subrayado por fuera de texto).*

*PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo."*

Se observa claramente que la norma jurídica impone taxativamente dos requisitos, dentro de los cuales no se evidencia uno adicional que imponga incompatibilidad entre un auxilio de educación formal o no formal que haga parte del programa de Bienestar Social con otro auxilio educativo distinto, en el caso en concreto, no sería incompatible el plan de educación de la UAERMV con los beneficios ofrecidos por el FRADEC

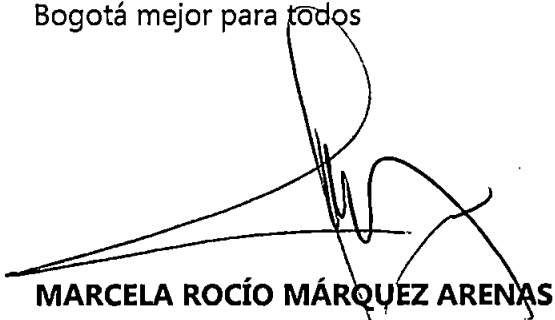


#### 4. CONCLUSIONES

El plan educativo de la UAERMV es compatible con los apoyos establecidos por el FRADEC, por cuanto dentro de los requisitos exigidos por la normatividad vigente no existe alguno que disponga incompatibilidad entre los mismos. Lo anterior, precisando que el Reglamento Operativo del FRADEC, no es la motivación que genera aquella compatibilidad.

Cordialmente,

Bogotá mejor para todos



**MARCELA ROCÍO MÁRQUEZ ARENAS**

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Cristhian Ricardo Abello Zapata / Abogado OAJ 