



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO **3042** DE 2023

( **30 AGO 2023** )

*"Por la cual se señala el Plan Anual de Estímulos e Incentivos para servidores públicos del Ministerio del Trabajo"*

LA MINISTRA DEL TRABAJO

En ejercicio de las atribuciones legales conferidas en el Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, modificadas por la Ley 1960 de 2019, el Decreto Ley 4108 de 2011, modificado por el Decreto 0223 de 2023, el Decreto 1083 de 2015 y la Resolución No. 5607 del 13 de diciembre de 2019 y,

CONSIDERANDO

Que el Decreto – Ley 1567 de 1998 estableció el sistema de estímulos conformado por el conjunto de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del mencionado Decreto, son finalidades del sistema de estímulos los siguientes:

- "a) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;*
- b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;*
- c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;*
- d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados".*

Que el artículo 18 del Decreto - Ley 1567 de 1998, indica que a través de los programas de bienestar social y los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los servidores públicos; y en el artículo 19 se determina que las entidades están en la obligación de organizar anualmente dichos programas de bienestar social e incentivos para el beneficio de todos los servidores públicos.

Que el artículo 20 del citado instrumento normativo, dispuso que los programas de bienestar social deben estar 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."

Continuación de la Resolución: "Por la cual se señala el Plan anual de Estímulos e Incentivos para servidores públicos del Ministerio del Trabajo".

Que el artículo 26 del Decreto - Ley 1567 de 1998, establece que los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: (i) Crear condiciones favorables al Desarrollo del Trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos; y (ii) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

El artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario establece que, además de los derechos contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público, entre otros: "(...) 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes...".

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece que las entidades públicas deberán implementar programas de bienestar e incentivos acordes con las normas vigentes que regulan la materia, 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.

Que el artículo 35 del Decreto - Ley 4108 de 2011 señala como funciones de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, entre otras, la de formular, ejecutar y evaluar los planes y procesos de gestión, capacitación, desarrollo, carrera administrativa, bienestar, estímulos y retiro de las personas al servicio del Ministerio, e igualmente ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de administración y desarrollo del talento humano.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, establece que: "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.

Que mediante Resolución No. 5607 del 13 de diciembre de 2019, se estableció, desarrollo y reglamentó el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos en el Ministerio del Trabajo y se creó el Comité Operativo, atendiendo a las necesidades y presupuesto asignado en cada vigencia fiscal.

Que de conformidad con el Acta de Cierre de la Negociación Colectiva 2023 suscrita el 12 de julio de 2023 entre el Ministerio del Trabajo y las Organizaciones Sindicales / Acuerdo Colectivo 2023-2025, en la que se consolidaron los acuerdos y desacuerdos del Pliego Unificado de solicitudes presentado por las Organizaciones Sindicales negociadoras, los cuales fueron adoptados mediante la Resolución No. 2363 del 19 de julio de 2023, se pactaron entre otros, los siguientes acuerdos relacionados con los estímulos e incentivos para los servidores públicos del Ministerio del Trabajo:

**1. "SE APRUEBA CON LA SIGUIENTE REDACCION:**

**ARTICULO 47. PUESTOS DE TRABAJO:**

**PARÁGRAFO SEGUNDO. LIDER DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** (...)El Ministerio del Trabajo concertará, con los servidores públicos que ejerzan como líderes de SG-SST, un compromiso laboral por el desempeño de esta actividad que tendrá un porcentaje equivalente al quince (15%) por ciento en cada calificación.(...)"

**2. "SE APRUEBA CON LA SIGUIENTE REDACCION:**

1

Continuación de la Resolución: "Por la cual se señala el Plan anual de Estímulos e Incentivos para servidores públicos del Ministerio del Trabajo".

**"ARTÍCULO 55. REUBICACIÓN, TRASLADO O PERMUTA DE FUNCIONARIOS. (...)**

**PARÁRAFO SEGUNDO.** El Ministerio del Trabajo para el caso de reubicación, traslado o permuta enunciados en este artículo, pondrá a disposición del funcionario asumir el cincuenta (50%) de los gastos (...).

3. **"ARTÍCULO 109. CRECIMIENTO INSTITUCIONAL.** El Ministerio del Trabajo, en pro de incentivar el desarrollo institucional y de los servidores públicos, acogerá los trabajos de grado que tengan que ver con la misionalidad del Ministerio, los cuales serán apoyados para el desarrollo e implementación dentro de la institución".

**APROBADO CON LA MISMA REDACCIÓN DEL PLIEGO UNIFICADO.**

4. **"SE APRUEBA CON LA SIGUIENTE REDACCION:**

**ARTÍCULO 141: SELECCIÓN DEL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO.** El Ministerio del Trabajo expedirá un acto administrativo por medio del cual establezca el procedimiento y los beneficios e incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los funcionarios seleccionados como el mejor servidor público por nivel, del nivel central, de cada Dirección Territorial y Oficina Especial del Ministerio, con el fin de motivar e incentivar la prestación del servicio, el cumplimiento de planes, tareas y objetivos de cada área; para tal efecto, se tendrá en cuenta que la selección debe ser pública y motivada, y la mención honorífica se entregará en el evento de cierre de gestión de cada año.

Los mejores funcionarios elegidos participaran en la elección del mejor funcionario del Ministerio del Trabajo a nivel nacional bajo los mismos criterios y se premiaran el primer puesto por nivel".

5. **"SE APRUEBA CON LA SIGUIENTE REDACCION:**

**ARTÍCULO 155.** El Ministerio del Trabajo apoyará la publicación de textos literarios y académicos escritos por sus Servidores Públicos, mediante incentivos no pecuniarios, tales como: convenios con editoriales y búsqueda de descuentos".

6. **"SE APRUEBA CON LA SIGUIENTE REDACCION:**

**ARTÍCULO 161. PUNTAJE EVALUACIÓN Y VALORACIÓN.** El Ministerio del Trabajo concertará con los servidores públicos que pertenezcan a los siguientes comités: COPASST, Comité de Convivencia, Brigada de Emergencia y Grupo de Apoyo de Bienestar y Comisión de Personal, un compromiso laboral por el desempeño de dicha actividad que tendrá un porcentaje equivalente al QUINCE (15 %) por ciento.

**PARÁGRAFO:** Al momento de la evaluación y/o valoración de desempeño laboral se otorgará, por parte del evaluador, un cien (100%) en el cumplimiento sobre el compromiso pactado en el artículo anterior, siempre y cuando asista a todas las sesiones del año".

Que en desarrollo de las normas que regulan la materia y los acuerdos obtenidos en la negociación sindical llevada a cabo en el año 2023, es necesario señalar para la presente vigencia el Plan Anual de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, con el propósito de motivar el desempeño eficaz y el compromiso con la entidad, elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar y reconocer y premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se señala el Plan anual de Estímulos e Incentivos para servidores públicos del Ministerio del Trabajo".

Que en mérito de lo expuesto este despacho,

**RESUELVE:**

**CAPÍTULO 1**

**PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS**

**ARTÍCULO 1. ALCANCE Y FINALIDAD.** El Plan anual de estímulos que se señala en la presente Resolución, está orientado a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos del Ministerio del Trabajo en el desempeño de su labor, contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. El Plan Anual de Incentivos y Reconocimientos, está orientado a reconocer o premiar los resultados del desempeño individual del mejor servidor público de carrera administrativa, de carrera administrativa de cada nivel jerárquico de la entidad y de los Gerentes Públicos, con base en la evaluación del desempeño laboral y de la evaluación de compromisos gerenciales de los acuerdos de gestión, que alcancen niveles de excelencia.

**CAPÍTULO 2**

**PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS**

**ARTÍCULO 2. ESTÍMULOS PARA INTEGRANTES DE COMITES, COMISIONES O GRUPOS DE PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA DE LA ENTIDAD.** El Ministerio del Trabajo reconocerá los siguientes estímulos a los servidores públicos de carrera o con nombramiento en provisionalidad, que participen como representantes de los Comités de Convivencia Laboral, Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comisión de Personal, así como a los integrantes del Grupo de Brigada de Emergencia en la entidad, líderes designados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Grupos de apoyo de Bienestar en las Direcciones Territoriales:

1. Inclusión de un compromiso laboral en la Evaluación o Valoración del desempeño laboral.
2. Día de permiso remunerado.
3. Asignación de Horario para actividades del Comité.

**ARTÍCULO 3. INCLUSIÓN DE UN COMPROMISO LABORAL EN LA EVALUACIÓN O VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Se incluirá un compromiso laboral en la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera o periodo de prueba y en la concertación para la valoración de objetivos, responsabilidades, productos y servicios esperados para los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, que participen como representantes de los Comités de Convivencia Laboral, Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comisión de Personal, así como a los integrantes del Grupo de Brigada de Emergencia en la entidad, Líderes designados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Grupos de apoyo de Bienestar en las Direcciones Territoriales, por el desempeño en tales actividades, que tendrá un porcentaje equivalente al 15% anual, y se calificará o evaluará proporcionalmente en las calificaciones o valoraciones parciales o semestrales, para completar el 15% en la evaluación o valoración anual ordinaria o en la definitiva del periodo de prueba.

**PARÁGRAFO 1.** El Evaluador o Jefe Inmediato debe realizar a partir del segundo semestre de 2023 y subsiguientes, la reasignación de la participación de los compromisos laborales o de la concertación de objetivos, responsabilidades, productos y servicios esperados pactados al inicio del periodo 2023, en los cuales se debe incluir la participación del 15% a que se refiere el presente artículo.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se señala el Plan anual de Estímulos e Incentivos para servidores públicos del Ministerio del Trabajo".

**PARÁGRAFO 2.** Al momento de la evaluación del desempeño laboral o de la valoración de objetivos, responsabilidades, productos y servicios esperados, se otorgará, por parte del Evaluador o Jefe Inmediato, un cien (100%) en el cumplimiento sobre el compromiso concertado siempre y cuando asista a todas las sesiones del año y estén debidamente documentadas, salvo inasistencia justificada.

**PARÁGRAFO 3.** El porcentaje que se incluya en la evaluación del desempeño laboral o en la valoración de objetivos, responsabilidades, productos y servicios esperados, no será acumulativo si el servidor público es representante en más de un Comité, Comisión o Grupos de participación voluntaria de la entidad.

**ARTÍCULO 4. EVIDENCIAS APORTADAS POR EL SERVIDOR PÚBLICO** El Evaluador o Jefe Inmediato debe realizar la verificación de las evidencias con los soportes que aporte el servidor público evaluado o valorado, tales como los actos administrativos de conformación, integración o designación de los Comité, Comisiones o Grupos de participación voluntaria de la entidad, las actas de las reuniones periódicas donde se evidencie su participación, o los reportes de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda a la actividad que desempeñe el servidor público.

**ARTÍCULO 5 . DÍA DE PERMISO REMUNERADO.** Se otorgará un (1) día de permiso remunerado al año a los servidores públicos que participen como representantes de los Comités de Convivencia Laboral, Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comisión de Personal, así como a los integrantes del Grupo de Brigada de Emergencia en la entidad, Líderes designados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Grupos de apoyo de Bienestar en las Direcciones Territoriales, el cual será concertado previamente con el Jefe Inmediato y se solicitará mediante el Formato establecido por la entidad radicado ante la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

**ARTÍCULO 6. ASIGNACIÓN DE HORARIO PARA ACTIVIDADES DEL COMITÉ.** Dentro de la jornada laboral, el Jefe inmediato y el servidor público podrán acordar el horario en el cual el representante del Comité, Comisión o Grupo de participación voluntaria de la entidad, desarrolle las actividades que se demanden por su participación.

**ARTÍCULO 7. REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS ESTÍMULOS.** Para el otorgamiento de los estímulos previstos en la presente Resolución, se requiere lo siguiente:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en el Ministerio del Trabajo no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente.
3. Acreditar la participación en todas las sesiones de los Comités, Comisiones o Grupos de participación voluntaria de la entidad, salvo inasistencia justificada.
4. Calificación del desempeño laboral anual en nivel sobresaliente.

**ARTÍCULO 8. COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO AL OTORGAMIENTO DE LOS ESTÍMULOS.** La coordinación y el seguimiento al otorgamiento de los estímulos, estará a cargo de la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

### CAPÍTULO 3 PLAN ANUAL DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS

**ARTÍCULO 9. CLASES DE INCENTIVOS DEL PLAN.** Para la realización del plan de Incentivos y

Continuación de la Resolución: "Por la cual se señala el Plan anual de Estímulos e Incentivos para servidores públicos del Ministerio del Trabajo".

Reconocimientos para los servidores públicos de Carrera del Ministerio del Trabajo previstos en la presente Resolución, se tendrán en cuenta los siguientes incentivos no pecuniarios y reconocimientos contemplados en las normas que regulan la materia o en los acuerdos de negociación colectiva de la entidad, los cuales estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal y asignación de recursos para la presente vigencia fiscal:

1. Incentivo de turismo social.
2. Reconocimientos públicos a la labor meritoria.
3. Para el traslado, reubicación, o permuta, el Ministerio del Trabajo pondrá a disposición del servidor público asumir el cincuenta (50%) de los gastos que se ocasionen.
4. Acoger los trabajos de grado que tengan que ver con la misionalidad del Ministerio del Trabajo, los cuales serán apoyados para el desarrollo e implementación dentro de la entidad.
5. Publicación de textos literarios y académicos escritos por sus servidores públicos mediante convenios con editoriales y búsqueda de descuentos.
6. Comisión de estudios.

**PARÁGRAFO.** El servidor público seleccionado como beneficiario de los incentivos y reconocimientos relacionados en el presente artículo, tendrá derecho a escoger uno que sea de su preferencia.

#### **CAPÍTULO 4 DE LOS RECONOCIMIENTOS**

**ARTÍCULO 10. RECONOCIMIENTO PÚBLICO A LA LABOR MERITORIA.** Se realizará reconocimiento público a los servidores públicos de carrera que hayan sido seleccionados por alcanzar niveles de excelencia, por su participación como representantes de los Comités de Convivencia Laboral, Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comisión de Personal, así como a los integrantes del Grupo de Brigada de Emergencia en la entidad, Líderes designados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Grupos de apoyo de Bienestar en las Direcciones Territoriales, el cual tendrá lugar en la ceremonia de otorgamiento de estímulos, incentivos y reconocimientos que anualmente realiza el Ministerio del Trabajo.

#### **CAPÍTULO 5 MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

**ARTÍCULO 11. MODALIDADES.** Los incentivos para mejores servidores públicos del Ministerio del Trabajo se otorgarán en las siguientes modalidades:

1. Mejor servidor público de carrera administrativa.
2. Mejores servidores públicos de carrera administrativa de cada nivel jerárquico.
3. Mejores Gerentes Públicos.

**ARTÍCULO 12. MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA.** El incentivo se entregará al mejor servidor público de carrera administrativa que obtenga la más alta evaluación anual del desempeño laboral entre todos los servidores públicos de carrera administrativa del Ministerio del Trabajo, con el fin de exaltar el buen desempeño en los niveles de excelencia.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se señala el Plan anual de Estímulos e Incentivos para servidores públicos del Ministerio del Trabajo".

**ARTÍCULO 13. MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE CADA NIVEL JERÁRQUICO.** El incentivo, se entregará a los mejores servidores públicos de carrera administrativa que obtengan la más alta evaluación anual del desempeño laboral en los siguientes niveles:

1. Nivel asesor.
2. Nivel profesional.
3. Nivel técnico.
4. Nivel asistencial.

**ARTÍCULO 14. MEJOR GERENTE PÚBLICO.** Con el fin de exaltar el buen desempeño laboral en los niveles de excelencia, el incentivo se entregará al mejor Gerente Público del Nivel Directivo que haya obtenido la más alta calificación en los Acuerdos de Gestión.

#### CAPÍTULO 6

#### PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

**ARTÍCULO 15. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.** Para la selección de los mejores servidores públicos del Ministerio del Trabajo en sus modalidades de: Mejor servidor público de Carrera administrativa; Mejores servidores públicos de Carrera administrativa de cada nivel jerárquico y; Mejor Gerente Público, se requiere:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en el Ministerio del Trabajo no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la selección. La sanción disciplinaria en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión de este.
3. Haber obtenido una calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral definitiva correspondiente al año inmediatamente anterior, la cual debe estar en firme.
4. Haber obtenido la más alta calificación en los Acuerdos de Gestión, si se trata de un Gerente Público del Nivel Directivo.

**ARTÍCULO 16. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.** Para la selección de los mejores servidores públicos del Ministerio del Trabajo en cualquiera de las modalidades señaladas en la presente Resolución, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La Subdirección de Gestión del Talento Humano, a través del Grupo Interno de Trabajo de Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos, verificará el cumplimiento de los requisitos señalados en la presente Resolución y conformará los listados de los servidores públicos de Carrera que hayan accedido al nivel sobresaliente por cada nivel jerárquico para ser sometido a estudio del Comité Operativo. Para los Gerentes Públicos se tendrá en cuenta el mayor puntaje señalado en el Acuerdo de Gestión.
2. El Comité Operativo en sesión virtual pública, seleccionará en primer lugar al mejor servidor público de carrera administrativa de cada nivel jerárquico de la Entidad y una vez realizada dicha selección, con la participación de los mejores servidores públicos de cada nivel que

Continuación de la Resolución: "Por la cual se señala el Plan anual de Estímulos e Incentivos para servidores públicos del Ministerio del Trabajo".

---

hayan sido escogidos, procederá a seleccionar al mejor servidor público de carrera administrativa y al mejor Gerente Público.

3. Se premiará el primer puesto por nivel jerárquico.
4. Los resultados de la selección de los mejores servidores públicos del Ministerio del Trabajo en sus distintas modalidades se consignarán en un acta que deberá contener el nombre, cargo y dependencia de los seleccionados, los puntajes obtenidos, los criterios de desempate en caso de haberse efectuado, el incentivo otorgado y las observaciones presentadas por los participantes en la sesión pública, la cual deberá ser suscrita por todos los miembros del Comité.

**PARÁGRAFO 1.** No recibirá el reconocimiento a mejor servidor público de su nivel jerárquico, aquel que se haga acreedor al reconocimiento de mejor servidor público de carrera administrativa del Ministerio del Trabajo. En este evento, se verificará el reconocimiento al servidor público siguiente en la escala de evaluación para su nivel jerárquico.

**PARÁGRAFO 2.** No podrán ser elegidos mejor funcionario de carrera administrativa de la entidad, mejores servidores públicos de carrera administrativa en cada nivel jerárquico o mejor gerente público, quienes hayan sido seleccionados en el año inmediatamente anterior.

**ARTÍCULO 17. CRITERIOS DE DESEMPATE.** En caso de presentarse empate entre servidores públicos, el Comité Operativo aplicará los siguientes criterios de desempate según corresponda:

1. Mayor puntaje entre los seleccionados en la evaluación del desempeño laboral en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.
2. Mayor promedio de las tres (3) últimas evaluaciones definitivas anuales en firme.
3. Mayor promedio de las tres (3) últimas evaluaciones del desempeño laboral en firme inmediatamente anteriores, incluida la del último año.
4. El servidor público que ostente mayor antigüedad con derechos de carrera administrativa.
5. Participación como representantes de los Comités de Convivencia Laboral, Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comisión de Personal, así como a los integrantes del Grupo de Brigada de Emergencia en la entidad, Líderes designados del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y Grupos de apoyo de Bienestar en las Direcciones Territoriales.
6. Participación del servidor público en proyectos o trabajos de investigación o aportes extraordinarios que generen valor agregado a la entidad.
7. Participación del servidor público en eventos deportivos, culturales o artísticos organizados por la entidad.
8. La más alta calificación de los Acuerdos de Gestión para quienes desempeñen cargos de Gerencia Pública del Nivel Directivo.
9. Sorteo público en sesión virtual, a través de mecanismo de balota con la participación de todos los servidores públicos de la entidad.

**ARTÍCULO 18. ACTO ADMINISTRATIVO DE RECONOCIMIENTO Y ACTO PÚBLICO.** La Ministra

Continuación de la Resolución: "Por la cual se señala el Plan anual de Estímulos e Incentivos para servidores públicos del Ministerio del Trabajo".

del Trabajo reconocerá y otorgará los incentivos y reconocimientos, mediante acto administrativo que deberá ser motivado, contra el cual no procederá recurso y se entregarán en acto público de reconocimiento según la modalidad.

**ARTÍCULO 19.- UTILIZACIÓN Y VIGENCIA DE LOS ESTÍMULOS.** Los estímulos asignados a los servidores públicos del Ministerio del Trabajo a través del Plan Anual de Incentivos y Reconocimientos previsto en la presente resolución, serán personales e intransferibles y deberán reclamarse dentro de los doce (12) meses siguientes, contados a partir de la fecha de su asignación de acuerdo con la modalidad y denominación respectiva, so pena de la pérdida del derecho al beneficio.

**ARTÍCULO 20.- VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica en lo pertinente la Resolución No.5607 del 13 de diciembre de 2019 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C., a los

30 AGO 2023

  
**GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS**  
Ministra del Trabajo

Elaboró: Soraya P / María Claudia Z. LC Rojas  
Revisó: H Gómez / Melissa M. Acosta  
Aprobó: G. Rojas.