

MEMORANDO

CJ-02-2026

1900 – 20268001378

Medellín, 04/02/2026

PARA: EDIMER FELIPE GRACIANO ZAPATA
Director Administrativo Talento Humano

DE: OFICINA ASESORA JURÍDICA

ASUNTO: CONCEPTO SOBRE RECONOCIMIENTO Y PAGO DE BENEFICIOS
DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.

A través de correo electrónico, la Dirección de Talento Humano remite a esta Oficina Asesora Jurídica, solicitud de concepto jurídico en los siguientes términos:

“Teniendo en cuenta el comunicado interno en el cual se informa la continuidad en el reconocimiento y pago de beneficios del plan de bienestar e incentivos laborales, me permito informar lo siguiente:

- 1. Que el año inmediatamente anterior, el respectivo contralor de la época suspendió estos beneficios en razón de actuación especial de fiscalización adelantada por la Auditoría General de la República (AGR), informe del 31 de octubre de 2025.*
- 2. Que en entre la fecha de la suspensión de los beneficios establecidos y la continuidad a partir del mes de febrero de 2026, algunos funcionarios han solicitado que les sean reconocidos dichos beneficios e incentivos laborales.*

Por lo anterior solicito sea emitido concepto en el cual nos informen la pertinencia o no de brindar dichos reconocimientos en ese lapso de tiempo”.

Para ofrecer una respuesta a la solicitud de concepto sobre la procedencia del reconocimiento de beneficios del Plan de Bienestar Social Laboral por el periodo comprendido entre la suspensión acaecida en octubre de 2025 y la reactivación efectiva en el mes de febrero de 2026, se presenta el siguiente análisis jurídico fundamentado en el marco normativo de la función pública y la jurisprudencia administrativa,

El Decreto 1083 de 2015 establece en sus artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2 que los programas de bienestar social no son facultativos, sino obligaciones de las entidades para garantizar la calidad de vida laboral; y en consecuencia, el artículo 2.2.10.5 de la referida norma obliga a las entidades a apropiar los recursos necesarios para tales fines, atendiendo a los principios de la función administrativa y a los estudios técnicos que permitan a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios.

Precisamente de aquel ejercicio riguroso de planeación de todas y cada una de las actividades que comportan el compendio de programas de bienestar social laboral y estímulos así como la caracterización de sus destinatarios, resulta la apropiación presupuestal fijada por la entidad, de acuerdo a la disponibilidad de recursos dentro de la vigencia.

El comunicado emanado del Despacho de la Contralora Distrital resalta la importancia de dar continuidad a los programas de bienestar, como garantía de dignidad laboral, pues el desempeño y cumplimiento de metas institucionales, así como el desarrollo integral del ser, está directamente ligado a la motivación, el bienestar y los estímulos proporcionados por la entidad.

No obstante, la viabilidad jurídica de una garantía laboral puede verse limitada por la realidad presupuestal y el principio de anualidad del presupuesto. Al reconocer beneficios de vigencias anteriores con recursos de 2026, no solo se enfrentaría la Contraloría Distrital de Medellín a posibles hallazgos por parte de la AGR, sino que, inexorablemente se desfinanciaría parte de las actividades que ya se planearon para la presente vigencia.

Al tenor de lo estipulado en el Decreto 111 de 1996, las apropiaciones expiran el 31 de diciembre de cada vigencia y por ello, no es posible simplemente usar el presupuesto de bienestar de 2026 para hacer reconocimientos de 2025, ya que posiblemente constituiría además de la referida desfinanciación, una desviación de recursos. Resulta oportuno recordar por demás, que el dinero que no se ejecutó en 2025 no se refleja como un aumento en el presupuesto de 2026 y que el presupuesto de las Contralorías tiene unos techos o topes legales de estricto cumplimiento.

De otro lado, bajo la perspectiva de la teoría del Acto Administrativo y por regla general, estos rigen hacia el futuro *ex nunc*. Si una resolución suspendió los beneficios, infortunadamente dejaron de ser una obligación legal para la entidad durante ese lapso. Y si se llegaron a presentar solicitudes nuevas durante la suspensión de los programas de bienestar, el beneficio se trató de una mera expectativa, mientras la norma que los otorgaba estuvo suspendida.

Por ello es menester concluir que:

Por disposición legal los planes de bienestar están sujetos a la apropiación presupuestal de cada vigencia. El presupuesto del año anterior, fecha en la que se suspendieron los beneficios ya se cerró y la entidad estaría impedida legalmente para reconocer retroactivamente esos pagos.

La decisión de reanudar con el reconocimiento y pago de beneficios contenidos en el plan de bienestar e incentivos laborales con efectos a futuro y a partir del mes de febrero de 2026, tomando como fundamento los principios de legalidad, dignidad humana y progresividad, propende por aquella armonía entre lo importante y digno de seguir dándole aplicación a un plan de bienestar social, incentivos y estímulos que ha logrado consolidarse de manera concertada durante varios años en la entidad; y las recomendaciones mismas de los organismos de control.

De acuerdo con las consideraciones de orden legal anteriormente expuestas, es claro reiterar que no es jurídicamente viable reconocer ni pagar retroactivamente los beneficios del plan de bienestar correspondientes al período en que estuvieron suspendidos.

Por sustracción de materia, todas las solicitudes elevadas en ese sentido deben resolverse de manera negativa, motivadas en el principio de anualidad presupuestal como fundamento central.

Atentamente,



FELIPE LONDOÑO ESCOBAR
Jefe de Oficina

Proyectó: Jorge L., Apoyo Jurídico-Contratista