PREINFORME DE SEGUMIENTO AL CUMPLIMIENTO LEY DE CUOTAS Y SIGEP 2024
SEGUNDO SEMESTRE

LUCAS ROLDAN VELEZ
JEFE DE CONTROL INTERNO

MEDELLIN 11 DE NOVIEMBRE 2025

CONTENIDO

INTRODUCCION 3
DESARROLLO 5
REVISION DE SIGEP VIGENCIA 2024 27
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 36

INTRODUCCION

Control interno en cumplimiento a lo establecidos en la artículos 13, 40 y 43 de la ley 581 de 2000 "por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y organismos del poder público, de conformidad con la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones" , el Decreto 455 del 2020 " por el cual se adiciona el Capítulo 3 al título 12 de la Parte 2 del libro 2 del decreto 1083 del 2015, donde se reglamenta el único del sector de la función pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos públicos de nivel directivo y artículos 2.2.21.4.9 y 2.2.2.1.5.3 del decreto 648 del 2017, donde se va cumplimiento a la ley de cuotas en la Corporación Gilberto Echeverri Mejia.

El corte de la información es del 31 de OCTUBRE 2025.

Fase planeación general de la auditoría basada en riesgos: al ser una entidad que no presenta riesgos puntuales en el tema, se tomó la decisión en el último informe de 2022 (se realizaron 4 informes), de simplificar a 2 revisión en el año 2023, 2 revisión en el año 2024 para dar cumplimiento a la norma, donde mininamente se debe hacer dos veces en el año.
,
Fase de ejecución (desempeño del trabajo de auditoría): la fase de ejecución se realiza con la información de la entidad, basada en contrataciones 2024 nomina 2024, cámara de comercio 2024, página web.

Fase comunicación de resultados (informe de auditoría): esta fue informada en la carta de compromisos, es importante aclarar *si existe observación o hallazgos, se contará con 1 semana (5 días hábiles) el área encargada, para realizar los descargos y validar por parte de control interno*

Actividad	Fecha inicio
Reunión de Inicio de la Auditoria	4 DE NOVIEMBRE 2024
Planeación	4 DE NOVIEMBRE 2025 AL 7 DE NOVIEMBRE 2025
Ejecución	10 DE NOVIEMBRE 2025 AL 21 DE NOVIEMBRE 2025
Socialización informe preliminar	24 DE NOVIEMBRE 2025
Emisión de Informe Final	24D E NOVIEMBRE2025
Entrega de Plan de Mejoramiento	24 DE NOVIEMBRE 2025
Seguimiento Plan de Mejoramiento	14 DE DICIEMBRE 2025

Fase seguimiento del progreso (seguimiento planes de mejoramiento): durante la revisión programada trimestralmente al plan de mejoramiento institucional.

Objetivo de la auditoría: cumplimiento artículos 13, 40 y 43 de la ley 581 de 2000, el Decreto 455 del 2020 por el cual se adiciona el Capítulo 3 al título 12 de la Parte 2 del libro 2 del decreto 1083 del 2015, y artículos 2.2.21.4.9 y 2.2.2.1.5.3 del decreto 648 del 2017.

Alcance de la auditoría: 31 de OCTUBRE 2025,

Consideraciones sobre recursos necesarios para el desarrollo de la auditoría: en esta auditoria solo se necesita informa que la entidad debe entregan a control interno por solicito vía correo electrónico.

Programa para el desarrollo de la auditoría: papeles de trabajo control interno

DESARROLLO

El periodo que se va a evaluar en este informe es de 01 de enero 2024 al 30 de junio 2024, con el objetivo de analizar el cumplimento a lo establecidos en los artículos 13, 40 y 43 de la constitución Nacional, la ley 581 de 2000, el Decreto 455 del 2020, el decreto 1083 del 2015, y artículos 2.2.21.4.9 y 2.2.2.1.5.3 del decreto 648 del 2017.

SE ANEXA DE LA FUNCION PUBLICA
Radicado No.: 20233000472221Fecha: 04/10/2023 10:00:26 a.m.

Función Pública

Para verificar la validez de este documento escanee el codigo QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de la Función Pública

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Documento firmado digitalmente
Sistema de gestión documental

Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20233000472221
Fecha: 04/10/2023 10:00:26 a.m.

Bogotá D.C.,

Rad. 120230381
11-10-2023

Señora
EVÉNIDE BLANDÓN VÉLEZ
Subdirectora Administrativa y Financiera
CORPORACIÓN GILBERTO ECHEVERRI MEJÍA
archivoycorrespondencia@corporaciongilbertoecheverri.gov.co
Medellín, Antioquia

Referencia: EMPLEO PÚBLICO – Reporte Ley de Cuotas.
Radicado No.: 20232060889062 del 22/09/2023.

Reciba un cordial saludo, señora Evénide:

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual solicita: *«(…) a pesar de haber hecho nuestro reporte año tras año, el día de hoy no nos encontramos en la lista desplegable de entidades. De esta forma, de la manera más atenta y respetuosa, solicito se nos active la entidad para poder dar cumplimiento a la norma. (…)»*. Al respecto, me permito manifestar lo siguiente:

El Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la Circular Externa No. 100-005-2022 del 6 de septiembre de 2023, para realizar el reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos del Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND). Para este efecto, las entidades a quienes aplica dicho reporte deben ingresar los datos con fecha de corte 8 de agosto de 2023 y hacerlo antes del cierre programado para el aplicativo, que vence el 6 de octubre de 2023 a las 23:59 horas, a través del siguiente enlace:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?encuesta=ley-cuotas-2023

Ahora bien, con respecto a la Corporación Gilberto Echeverri Mejía, identificada con código SIGEP 8370, encontramos que para la vigencia 2022 la entidad no contaba con la planta de personal necesaria para dar cumplimiento con la normatividad de la Ley 581 de

Carrera 6 No. 12-62
Bogotá, D.C.
Colombia
Teléfono: 601 7395656
Fax: 601 7395657
Código Postal: 111711

Internet:
www.funcionpublica.gov.co

Email:
eva@funcionpublica.gov.co

F. Versión 03 -2023-05-18
Si este formato se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión (Intranet)

1

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Función Pública

2000[1], pues solo cuenta con un (1) cargo del nivel directivo en el máximo nivel decisorio MND, y cero (0) cargos del nivel directivo de otro nivel decisorio por esta razón, no fue habilitada para el reporte correspondiente en el formulario de la vigencia 2023 de Ley de Cuotas (ver imagen).

Nivel Jerárquico	Denominación del cargo	Grado del cargo	Naturaleza del Empleo	Tipo de Planta al que pertenece el cargo
DIRECTIVO	DIRECTOR O GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	N	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ESTRUCTURAL
ASESOR	ASESOR	N	PERIODO FIJO	ESTRUCTURAL

Fuente: SIGEP, consultado el 3/12/2023

En este orden de ideas, es preciso indicar que la entidad no fue habilitada para el reporte correspondiente en el formulario de la vigencia 2023 de Ley de Cuotas, sin embargo, si a la fecha ha efectuado modificaciones en la planta de personal que le permita dar cumplimiento y desarrollo a la mencionada ley, agradecemos reportar dicha novedad para proceder a la habilitación de la entidad en el aplicativo de reporte para la vigencia 2023.

Adicionalmente, desde este Departamento Administrativo, estaremos atentos a brindar cualquier información adicional requerida, para lo cual ponemos a disposición el contacto de María Rosa Aguiñada, Profesional Especializada de la Dirección de Empleo Público a través del correo electrónico maguinada@funcionpublica.gov.co

Finalmente, si requiere profundizar en otro tema relacionado con la política de Empleo Público en el país y las directrices para la integración de los planes estratégicos de talento humano al servicio de la Administración Pública, la invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

[1] *Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.*

Carrera 6 No. 12-62
Bogotá, D.C.
Colombia
Teléfono: 601 7395656
Fax: 601 7395657
Código Postal: 111711

Internet:
www.funcionpublica.gov.co

Email:
eva@funcionpublica.gov.co

F. Versión 03 -2023-05-18
Si este formato se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión (Intranet)

2

fuente: respuesta función pública rad. 20233000472221 ley cuotas

Al revisar el tema, se observa con claridad que la **Ley 909 de 2004** resulta aplicable únicamente al **Director Ejecutivo** —quien ostenta la condición de empleado público por su carácter de libre nombramiento y remoción por parte de la Junta Directiva— y al **Jefe de Control Interno**, designado por un periodo determinado por el socio mayoritario. Estos son, por tanto, los únicos **funcionarios públicos** de la entidad.

El resto del personal de la Corporación está conformado por **trabajadores oficiales**, de acuerdo con lo señalado por la Función Pública en los radicados **No. 20254000500061 del 14 de octubre de 2025 (08:28:39 a.m.)**, **2024600063949 del 30 de octubre de 2024** y **20246000660311 del 18 de noviembre de 2025**.

No obstante, se presenta una **excepción respecto del Director Ejecutivo**, quien, conforme a los estatutos de la entidad, posee **facultades de dirección y confianza**, tal como lo disponen los artículos **35, 36, 37 y 38 del Capítulo 3**.

.**https://www.corporaciongilbertoecheverri.gov.co/wpcontent/uploads/2020/07/ESTATUTOS-2020.pdf**

Se citan conceptos clave de la Función Pública y se presenta información relevante que la entidad debe tener en cuenta, junto con las consultas realizadas por las abogadas externas.

Función Pública

Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20254000500061
Fecha: 14/10/2025 08:28:39 a.m.

Bogotá D.C.

Señor
LUCAS ROLDÁN VÉLEZ
Asesor de Control Interno
Corporación Gilberto Echeverri Mejía
Correo electrónico: controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co
Medellín, Antioquia

Asunto Traslado por competencia 2025RS151202 – IV Encuentro CNSC con Jefes de Control Interno
Radicado 20252060620482 del 16/09/2025

Para verificar la validez de este documento, escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de la Función Pública.

Función Pública
Documento firmado digitalmente Sistema de Gestión documental.

Respetado señor Roldán, reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

Sea lo primero indicarle que de conformidad con lo establecido en el Decreto 430 de 2016[1], este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la Gestión Pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, es claro que este Departamento Administrativo, no está facultado para emitir conceptos vinculantes relacionados con la interpretación o vigencia de normas jurídicas, declarar derechos individuales, ni dirimir o rendir concepto sobre aspectos o controversias cuya decisión esta atribuida a otras autoridades públicas. Específicamente, esta Dirección NO tiene las competencias para intervenir en las situaciones internas de otras entidades, actuar como ente de control o vigilancia, pronunciarse sobre el cumplimiento de requisitos mínimos para la provisión de cargos públicos, ni señalar los procedimientos aplicables en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

Una vez precisado lo anterior y en atención al oficio de referencia, el cual fue trasladado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, identificado con el número de radicación del asunto, en la cual se consulta:

> *"(…) En el año 2023, la entidad adelantó un proceso de reestructuración administrativa. Hasta entonces no existía un sistema de grados jerárquico, pero con dicha reforma se creó una escala de grados. En este nuevo esquema, se*

[1] *Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.*

Carrera 6 No. 12-62
Bogotá, D.C. Colombia
Teléfono: 601 7395656
Fax: 601 7395657
Código Postal: 111711

Página web:
www.funcionpublica.gov.co
Email: eva@funcionpublica.gov.co

F. Versión 05 – Fecha:2025-09-08
Si este formato se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión (Intranet)

1

privadas o particulares, ésta deberá regirse por las disposiciones contenidas en la ley citada anteriormente.

Una vez consultados los estatutos de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía[3], se puede observar que esta entidad se constituyó como entidad descentralizada indirecta, tal como se cita a continuación:

> *"(…) **ARTÍCULO 1. NATURALEZA JURÍDICA Y NOMBRE.** La Corporación es una persona jurídica sin ánimo de lucro, de nacionalidad colombiana, de beneficio social, de utilidad común e interés social, de participación mixta, descentralizada de forma indirecta del orden departamental de Antioquia, perteneciente a la rama del poder ejecutivo, la cual operará con el nombre de: **Corporación Gilberto Echeverri Mejía.***
>
> ***PARÁGRAFO 1:** La Corporación, es una entidad creada bajo los parámetros del artículo 96 de la ley 489 de 1998, por la asociación de la Gobernación de Antioquia, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia (IDEA) y la Fundación EPM. Como entidad descentralizada indirecta, se denomina ENTIDAD ESTATAL y el régimen jurídico aplicable para su creación, funcionamiento y trasformación es el establecido en el código civil y demás normas que lo integren. La legislación aplicable en lo relativo a sus actos y contratos, es la que rige la contratación administrativa por razón de lo establecido en el artículo 2 numeral 1 de la ley 80 de 1993. Lo relativo a la relación laboral del personal se regulará por el Código Sustantivo del Trabajo. (…)"*

Ahora bien, en lo referente al empleo público, es necesario indicar que la Constitución Política define los tipos de empleos públicos en Colombia:

> *"(…) **ARTÍCULO 125.** Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*
>
> *Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*
>
> *El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.*
>
> *El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.*
>
> *En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. (…)"*

[3] *Fuente consultada en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corporaciongilbertoecheverri.gov.co/wp-content/uploads/2020/07/ESTATUTOS-2020.pdf*

Función Pública

Como se puede observar, la Constitución Política marcó la diferencia entre un empleado público y un trabajador oficial, sin embargo el Decreto 3135 de 1968[4] ya había definido y diferenciado el empleado público del trabajador oficial, así:

> *"(…) **ARTÍCULO 5. Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales**. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los Establecimientos Públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).*
>
> *Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos. (...)" Subrayado fuera de texto.*

Por otro lado, la Ley 909 de 2004[5] realiza la clasificación de los empleos, así:

> *"(…) **Artículo 5°.** Clasificación de los empleos. Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:*
>
> *1. Los de elección popular, los de periodo fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.*
>
> *2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:*
>
> *a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así:*
>
> *(…)*
> ***En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:***
>
> *Presidente; Director o Gerente; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente; Secretario General; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; (…)" Subrayado fuera de texto.*

[4] *Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado, y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales*
[5] *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*

En este orden de ideas se considera que, las entidades descentralizadas indirectas, al hacer parte de la administración pública, deberá regirse por las disposiciones contenidas en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004, y por ende, deberá tener entonces, una planta de personal con la naturaleza de empleos públicos que sean de libre nombramiento y remoción y que desempeñen roles de dirección y orientación institucionales.

En este caso, son empleados públicos aquellos que asuman la representación legal, así como quienes desempeñen los roles de jefe de planeación, jurídica, comunicaciones, control interno, así como las demás que ordene la ley, en tanto que los que no sean empleados públicos, serán trabajadores oficiales y su relación laboral se ceñirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

Para este caso particular, es importante resaltar los tipos de vinculación de los servidores públicos con la administración pública, los cuales pueden ser:

EMPLEADOS PÚBLICOS: Relación legal o reglamentaria, debe existir un acto administrativo de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión.

TRABAJADORES OFICIALES: Relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945[6] y el Decreto 1083 de 2015.

En este sentido, por tratarse de un empleo público, la forma de vinculación viene precedida de una relación laboral y, por tanto, le será aplicable las normas propias del empleo público, incluyendo las relacionadas con el régimen salarial y prestacional.

Sobre la jerarquía de la Oficina de Control o quien haga sus veces al interior de las entidades públicas, la Ley 87 de 1993 dispuso[7]:

> *"(…)* ***ARTICULO 9. Definición de la Unidad u Oficina de Coordinación del Control Interno.*** *Es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la revaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.*
>
> *(…)*
>
> ***ARTICULO 10. Jefe de la Unidad u Oficina de Coordinación del Control Interno.*** *Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, las entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor*

[6] *Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.*
[7] *Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.*

Función Pública

Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20246000639491
Fecha: 30/10/2024 08:01:22 a.m.

Bogotá D.C.

Señor
LUCAS ROLDÁN VÉLEZ
Correo electrónico: controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co

REFERENCIA: ENTIDADES. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL – **RADICADO: 20242060739652** del 4 de octubre de 2024.

Respetado señor, reciba cordial saludo.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual consulta si el director ejecutivo está por encima del poder decisorio del jefe de control interno.

Es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016[1], realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, no funge como ente de control, y carece de competencia para decidir sobre las actuaciones de las entidades del Estado o de los servidores públicos.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares ni pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones internas de las entidades públicas.

Las entidades territoriales, tanto del nivel central como descentralizadas, cuentan con autonomía administrativa, por lo tanto, no requieren aprobación de ninguna entidad para llevar a cabo sus modificaciones a la planta de personal, estableciendo así en sus estatutos su estructura organizacional.

En ese orden de ideas, de conformidad con lo establecido en el Artículo 35 de los estatutos de la corporación respectiva se evidencia que el director ejecutivo está por encima del jefe de control interno, estando a su cargo la dirección y administración de la misma, sin que se afecte por el hecho de ser un trabajador oficial.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del

[1] "Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública".

Para verificar la validez de este documento, escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de la Función Pública.

Función Pública
Documento firmado digitalmente Sistema de Gestión documental.

sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES
Director Jurídico

Proyectó: Jorge González
Revisó y Aprobó: Armando López.

11602.8.4.

Función Pública

Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20246000660311
Fecha: 18/11/2024 10:24:37 p.m.

Bogotá D.C.

Señor
LUCAS ROLDÁN VÉLEZ
Correo electrónico: controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co

REFERENCIA: ENTIDADES. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL **– RADICADO: 20242060796482** del 5 de noviembre de 2024.

Respetado señor, reciba cordial saludo.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual reitera la consulta con **RAD: 20242060739652** presentada el 4 de octubre de 2024, para que este Departamento Administrativo se sirva a indicar si el director ejecutivo está por encima del poder decisorio del jefe de control interno, misma que se respondió en base a los estatutos anexados en la consulta del 4 de octubre.

Por otra parte, con respecto a las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, el Artículo 5 del D.L. 3135 de 1968[1], señala:

> *"**ARTICULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES.** <Aparte entre paréntesis declarado INEXEQUIBLE> Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).*
>
> *Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos".*

Así las cosas, los tipos de vinculación de los servidores públicos con la administración pública, es:

EMPLEADOS PÚBLICOS: Relación legal o reglamentaria, debe existir un acto administrativo de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión.

TRABAJADORES OFICIALES: Relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945 el Decreto 1083 de 2015.

[1] "Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales".

Para verificar la validez de este documento, escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de la Función Pública.
Función Pública
Documento firmado digitalmente Sistema de Gestión documental.

Función Pública

La modalidad contractual laboral otorga a quien por ella se vincula a la Administración el carácter de trabajador oficial y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables.

Con fundamento en lo expuesto, y en criterio de esta Dirección Jurídica la diferencia entre empleados públicos y trabajadores oficiales, se fundamenta así:

- El empleado público se rige por una relación legal y reglamentaria, y se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión, en tanto que un trabajador oficial suscribe un contrato de trabajo;

- Los empleados públicos desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la Ley o el reglamento, mientras que los trabajadores oficiales desarrollan actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras, labores de construcción y sostenimiento de obras públicas.

- El régimen jurídico que se aplica a los empleados públicos es de derecho público y las controversias que se susciten con la Administración deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en tanto que el régimen jurídico que se aplica a los trabajadores oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales.

De otra parte, frente a lo referido en la consulta con **RAD: 20242060739652** presentada el 4 de octubre de 2024 , me permito manifestar que la Corte Constitucional C-542 de 2.000 expresó: *"Los conceptos emitidos por las entidades públicas en respuesta a un derecho de petición de consultas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, insistimos, son orientaciones, puntos de vista, consejos y cumplen tanto una función didáctica como una función de comunicación fluida y transparente. (Subrayados y destacados fuera de texto). De acuerdo con lo anterior, cuando el concepto se produce a instancia de un interesado, éste queda en libertad de acogerlo o no y su emisión no compromete la responsabilidad de las entidades públicas que los expiden, ni obliga a su cumplimiento o ejecución. De igual manera, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17). Ahora bien, la resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho".*

En ese orden de ideas, se reitera que de conformidad con lo establecido en el Artículo 35 de los estatutos de la corporación respectiva se evidencia que el director ejecutivo está por encima del jefe de control interno, estando a su cargo la dirección y administración de la misma, sin que se afecte por el hecho de ser un trabajador oficial.

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 http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-

normativo podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

JESÚS HERNÁNDO AMADO ABRIL
Director Jurídico **(E)**

Proyectó: Jorge González
Revisó: Daniel Herrera F.
Aprobó: Jesús Amado.

11602.8.4.

se cita Concepto 137291 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo - Función Pública

*"**ARTÍCULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES**. < Aparte entre paréntesis declarado INEXEQUIBLE> Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).*

*Las personas que prestan sus servicios en las **Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales**; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos".*

*Así las cosas, por regla general **las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales**; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.*

*Por ende, **si el servidor público tiene un contrato de trabajo, se trata de un trabajador oficial y su régimen legal será el establecido en el contrato de trabajo**, la convención colectiva, el pacto colectivo o en el reglamento interno de trabajo, por la Ley 6 de 1945, el Decreto 2127 de 1945 y demás normas que lo modifican o adicionan; si por el contrario, **el servidor público fue vinculado mediante una relación legal y reglamentaria a un empleo de libre nombramiento y remoción o a un cargo de carrera administrativa sea por concurso o provisional, tiene la calidad de empleado público y su régimen legal será el establecido en las normas especiales para empleados públicos como lo son el Decreto 1042 de1978** "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones"; Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" y Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".*

*A manera de conclusión, **es importante manifestar que los directivos de una entidad se consideran servidores públicos a los que les aplican las normas de administración de personal en el sector público."***

Al revisar la RESOLUCION_037-2023-MANUAL-FUNCIONES.pdf (corporaciongilbertoecheverri.gov.co) *y* corporaciongilbertoecheverri.gov.co/wp-content/uploads/2023/06/Manual-de-Funciones-y-Competencias-1.pdf,

En su manual de funciones, la entidad no hizo esta distinción, ya que las demás personas que laboran en la corporación se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo y son trabajadores oficiales. Cabe señalar que, según los artículos 123 y 125 de la Constitución, tanto los trabajadores oficiales como los empleados públicos son servidores públicos, aunque se diferencian por el régimen de vinculación a través del cual prestan sus servicios en las entidades estatales.

Empleados públicos	Trabajadores oficiales
• Se rigen por una relación legal y reglamentaria (acta de nombramiento y posesión). • Desarrollan funciones que son propias del Estado, las cuales se encuentran detalladas en la ley o el reglamento. • Se rigen por el derecho público.	• Se rigen por un contrato de trabajo. • Desarrollan actividades que realizan ordinariamente los particulares (labores de construcción y sostenimiento de obras públicas). • Se rigen por el derecho privado.

Fuente: Diferencias entre trabajadores oficiales y empleados públicos Diferencias entre trabajadores oficiales y empleados públicos | Actualícese (actualicese.com)

Se cita https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/214/11001-03-25-000-2014-01511-00.pdf

"CLASIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS – Regulación / FORMAS DE VINCULACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES

La clasificación tradicionalmente acogida por la legislación, la jurisprudencia y la doctrina comprende dentro de este género [servidor público]: (i) los empleados públicos y (ii) los trabajadores oficiales. (…) ***empleados públicos son las personas naturales vinculadas a la administración pública en virtud de una relación legal y reglamentaria, es decir, a través de un acto administrativo de nombramiento, mientras que los trabajadores oficiales lo son a través de un contrato de trabajo. Estos últimos, por regla general, constituyen el personal que labora en las entidades descentralizadas y***

desconcentradas por servicios o por colaboración, tales como sociedades de economía mixta y empresas industriales y comerciales del Estado.

DETERMINACIÓN DE FUNCIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES – Origen

La naturaleza del vínculo que liga a los empleados públicos y trabajadores oficiales con la administración pública, genera una serie de particularidades que caracterizan a unos y a otros. Entre estas, se encuentra aquella relacionada con las tareas o funciones a desempeñar, pues, las de los empleados públicos, por expresa disposición del artículo 122 constitucional, están determinadas en la ley o el reglamento, en tanto que las de los trabajadores oficiales pueden ser pactadas de manera consensuada y están comprendidas en las obligaciones del respectivo contrato de trabajo."

RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES – Determinación

[En el] aspecto salarial y prestacional de unos y otros, se tiene que para el caso de los empleados públicos, por expreso mandato constitucional del artículo 150 superior, numeral 19, literal e), la determinación integral de su régimen salarial y prestacional es fijado por el Gobierno Nacional de conformidad con los criterios y objetivos que establezca el legislador en la respectiva ley marco; mientras que tratándose de los trabajadores oficiales, de conformidad con el citado artículo 150 superior, numeral 19, literal f), el Gobierno Nacional de acuerdo con los criterios y objetivos que establezca el legislador, sólo está autorizado para regular el régimen de prestaciones sociales mínimas, por lo que, lo atinente a sus remuneraciones salarial puede pactarse en el correspondiente contrato de trabajo, y en su defecto, se rige por lo establecido en las normas laborales que regulan las relaciones laborales entre particulares.

5.1.1. SERVIDOR PÚBLICO, EMPLEADO PÚBLICO Y TRABAJADOR OFICIAL

34. Según lo estipulado en el artículo 123 de la Constitución, «son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios», que «están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento».

*35. Entonces, como puede apreciarse, **el Constituyente Primario utilizó de forma general el concepto de «servidor público» para comprender a todas las personas naturales que tienen una relación laboral con el Estado, y trabajan a su servicio para efectos de asegurar el cumplimiento de sus fines constitucionales.***

36. Así las cosas, para referirse a ellos en forma genérica la Carta también emplea la expresión «funcionarios», tal como se evidencia en los artículos 118, 125, 135,

178, 179, 180, 189, 201, 208, 214, 235, 249, 253, 255, 256, 257, 260, 268, 277, 278, 279, 292, 300, 313, 315 y 354.

37. Ahora bien, pese a que la definición general de «servidor público» o «funcionario» parezca simple, se observa, que a partir de las diversas formas de vinculación o de relación laboral entre estos y la Administración Pública, se derivan diferentes categorías. Sobre el particular, la clasificación tradicionalmente acogida por la legislación, la jurisprudencia y la doctrina comprende dentro de este género: (i) los empleados públicos y (ii) los trabajadores oficiales.

38. Esta clasificación se remonta a la Ley 4ª de 1913,18 cuyo articulado, siguiendo un criterio finalista, de manera general se refería a los empleados públicos como aquellos nombrados para los «destinos públicos, de mando o jurisdicción», es decir, los que ejercen funciones públicas.

*39. Luego, el Decreto 2127 de 1945,19 reglamentario de la Ley 6ª del mismo año,20 acogiendo los criterios organicista y material, hizo expresa la referida categorización al señalar en su artículo 4º, que «**las relaciones entre los empleados públicos y la administración Nacional, Departamental o Municipal no constituyen contratos de trabajo, y se rigen por leyes especiales, a menos que se trate de la construcción o sostenimiento de las obras públicas**, o de empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o de instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estos en la misma forma.».*

40. Posteriormente, el Decreto Ley 3135 de 196821 en su artículo 5.º precisó, que «Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.».
41. A continuación, el Decreto Reglamentario 1848 de 1969,22 en sus artículos 1.º a 3.º, recogiendo los anteriores parámetros normativos, definió las categorías de empleado público y trabajador oficial de la siguiente manera:

«Artículo 1.º.- Empleados oficiales. Definiciones.
1. Se denominan genéricamente empleados oficiales las personas naturales que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, definidos en los artículos 5, 6 y 8 del Decreto Legislativo 1050 de 1968.

2. Los empleados oficiales pueden estar vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria o por un contrato de trabajo.
*3. **En todos los casos en que el empleado oficial se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral.***

42. Posteriormente, el Decreto Reglamentario 1950 de 1973,23 en sus artículos 2.º a 5.º, reiteró la clasificación de los servidores públicos que venía contenida en las normativas antes referencio, pero creó una nueva categoría a la que denominó «auxiliares de la administración pública», así:

«Artículo 2.º. - Las personas que prestan sus servicios en la rama ejecutiva del poder público son empleados o funcionarios públicos, trabajadores oficiales, o auxiliares de la administración.
*Artículo 3.º. - Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos, **son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. En los estatutos de los establecimientos públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo.***

Las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan calidad de empleados públicos.

Artículo 4.º.- Quienes prestan al Estado servicios ocasionales, como los peritos, obligatorios, como los jurados de conciencia o de votación; temporales, como los técnicos y obreros contratados por el tiempo de ejecución de un trabajo o una obra, son meros auxiliares de la administración pública y no se consideran comprendidos en el servicio civil, por no pertenecer a sus cuadros permanentes.

Artículo 5.º- Las personas a quienes el gobierno o las corporaciones públicas confieran su representación en las juntas directivas de los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, o los miembros de juntas, consejos o comisiones no tienen por ese solo hecho el carácter de funcionarios públicos. Su responsabilidad, lo mismo que sus incompatibilidades e inhabilidades, se regirán por las leyes.».

43. Por último resalta la Sala, que respetando este marco conceptual, el parágrafo del artículo 26 de la Ley 10 de 199024 establece, que «Son trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones.».

*44. El anterior recuento normativo muestra que las categorías de «empleado público» y «trabajador oficial» se encuentran definidas y diferenciadas de manera precisa y clara en nuestro ordenamiento jurídico. De tal manera que, **empleados públicos son las personas naturales vinculadas a la administración pública en virtud de una relación legal y reglamentaria, es decir, a través de un acto administrativo de nombramiento, mientras que los trabajadores oficiales lo son a través de un contrato de trabajo. Estos últimos, por regla general, constituyen el personal que labora en las entidades descentralizadas y desconcentradas por servicios o por colaboración, tales como sociedades de economía mixta y empresas industriales y comerciales del Estado**, como es el caso del FNA, que de acuerdo con la Ley 432 de 1998,25 es una empresa industrial y comercial del Estado de carácter financiero.*

*45. Ahora bien, la naturaleza del vínculo que liga a los empleados públicos y trabajadores oficiales con la administración pública, genera una serie de particularidades que caracterizan a unos y a otros. Entre estas, se encuentra aquella relacionada con las **tareas o funciones a desempeñar**, pues, las de los **empleados públicos, por expresa disposición del artículo 122 constitucional, están determinadas en la ley o el reglamento**, en tanto que las de los **trabajadores oficiales pueden ser pactadas de manera consensuada y están comprendidas en las obligaciones del respectivo contrato de trabajo**.*

*46. En cuanto al aspecto salarial y prestacional de unos y otros, se tiene que para el caso de los empleados públicos, por expreso mandato constitucional del artículo 150 superior, numeral 19, literal e),27 la determinación integral de su régimen salarial y prestacional es fijado por el Gobierno Nacional de conformidad con los criterios y objetivos que establezca el legislador en la respectiva ley marco; **mientras que tratándose de los trabajadores oficiales, de conformidad con el citado artículo 150 superior, numeral 19, literal f),28 el Gobierno Nacional de acuerdo con los criterios y objetivos que establezca el legislador, sólo está autorizado para regular el régimen de prestaciones sociales mínimas, por lo que, lo atinente a sus remuneración salarial puede pactarse en el correspondiente contrato de trabajo,** y en su defecto, se rige por lo establecido en las normas laborales que regulan las relaciones laborales entre particulares.*
Se cita https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/47664005-a175-48bd-9061-fed7f8701914/content

"Finalmente, una vez se surta el nombramiento y la posesión del empleado público, se da inicio a la vinculación legal y reglamentaria con la entidad, lo que significa

que: "el régimen del servicio de la relación de trabajo, si se prefiere el término, está previamente determinado en la ley y, por tanto, no hay en principio posibilidad legal de que el funcionario entre a discutir las condiciones del empleo, ni fijar los alcances laborales distintos de los concebidos por las normas generales y abstractas que la regulan"36

.

Es decir, no podrán bajo ninguna situación convenir con la entidad asuntos propios de su relación laboral, ya que únicamente pueden adherirse a lo previamente establecido por la legislación correspondiente respecto al empleo que van a desempeñar.

Así mismo, se establece como característica diferenciadora entre empleados públicos y trabajadores oficiales la forma de vinculación, por lo que respecto a los empleados públicos existe una relación legal y reglamentaria con la entidad pública y con relación los trabajadores oficiales, prevalece una relación de carácter contractual laboral

En igual sentido, respecto al criterio diferenciador relacionado con el tipo de entidad pública en la que se prestan los servicios, la Ley 11 de 1986 en el artículo 42 dispone que: "Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales y en las Sociedades de Economía Mixta municipales con participación estatal mayoritaria son trabajadores oficiales". Se establece entonces una regla general en la composición del personal de las Empresas Industriales y Comerciales y en las Sociedades de Economía Mixta, en donde la excepción son los empleados públicos.

Con relación a las características y condiciones que supone el tipo de vinculación laboral con el Estado, respecto a los empleados públicos existen disposiciones nacionales que contemplan su régimen jurídico y que abarcan desde el ingreso hasta la desvinculación de la entidad, pasando por situaciones administrativas como licencias, comisiones, permisos y encargos, entre otros. Sin embargo, en materia de trabajadores oficiales, aunque existen disposiciones nacionales generales que los regulan, por expresa remisión legal, debe darse prevalencia a lo dispuesto en el contrato de trabajo, la convención colectiva vigente suscrita con el empleador y el reglamento interno de trabajo. De igual forma, salvo lo relativo al derecho colectivo, a los trabajadores oficiales no les son aplicables las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo .

*Por su parte, la diferenciación de los **regímenes jurídicos aplicables a los empleados públicos y los trabajadores oficiales**, se justifica "porque el legislador tuvo en cuenta que las necesidades del servicio administrativo no son las mismas que determinan los actos y contratos de las empresas industriales y comerciales del Estado, así como los de las sociedades de economía mixta, más cercanas en su devenir mercantil a las empresas y sociedades del sector privado que al funcionamiento del aparato Estatal y por esa razón aún mantiene las diferencias en materia del régimen*

2.2 Forma de vinculación

Para el caso de los procesos de selección de los empleados públicos, existen disposiciones que establecen detalladamente el procedimiento y requisitos que deben surtirse para el ingreso a las entidades públicas, sin embargo, ***esto no ocurre en el caso de los trabajadores oficiales, por lo que se ha entendido que "el jefe del organismo tiene la facultad para establecer la modalidad de escogencia de los trabajadores de la entidad u organismo público". Por tanto, será cada entidad pública quien determine el procedimiento para la selección de los trabajadores oficiales el cual, como todas las actuaciones del Estado deberán estar regidos por los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.***

Al respecto, el Decreto 1083 de 2015 compiló las disposiciones existentes relacionadas con el contrato de los trabajadores oficiales, por lo que en ésta disposición es posible identificar los elementos del contrato de trabajo, el contenido mínimo, las obligaciones de las partes, las características del reglamento interno de trabajo, la duración del contrato, así como las situaciones de prórroga, suspensión y las causales de terminación.

Por tanto, en relación con las características del contrato se encuentra principalmente, que debe éste constar por escrito e incluirse en el contenido, la fecha desde la cual viene prestando los servicios el trabajador. En cuanto a las actividades a cumplir, éstas pueden ser de dos tipos, de carácter físico, por lo que el trabajador podrá "ejecutar una o varias obras o labores"; o de ***carácter material, con el cumplimiento por el trabajador de actividades de índole profesional, que se relacionen con "prestar personalmente un servicio intelectual o material".***

Respecto al contenido del contrato, de manera similar a lo dispuesto para los contratos escritos que rigen las relaciones laborales en el sector privado , deberán incluirse: los datos que permitan la identificación de las partes; la determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios; el monto, forma y periodicidad del pago; procedencia o no del suministro de habitación y alimentación del trabajador; si se trata o no de un contrato a prueba; el lugar en el que haya de ejecutarse el contrato y la duración, causas y modalidades de la prórroga del contrato.

Con relación a las empresas industriales y comerciales del Estado, sociedades de economía mixta y establecimientos públicos organizados con carácter comercial o industrial, su personal por regla general estará integrado por trabajadores oficiales, con "excepción del personal directivo y de confianza que trabaje al servicio de dichas entidades"

Adicionalmente se requiere, para las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria, precisar en los estatutos qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas con la calidad de empleados públicos

Sobre este último requisito la Corte Suprema de Justicia ha determinado que el mismo ***no se cumple únicamente con enunciar en los estatutos, el nombre del empleo o los cargos de ciertos niveles con la calidad de empleado público, ya que es necesario incluir expresamente qué actividades de dirección o confianza pueden ser desempeñadas por personas con la calidad de empleados públicos. De no cumplirse con la precisión anterior, sin importar las actividades desempeñadas, se entenderá que se trata de un servidor con la calidad de trabajador oficial.***

En conclusión, salvo en algunos casos específicos, dependiendo de la naturaleza jurídica de la entidad demandada, sus servidores son empleados públicos y por excepción son trabajadores oficiales, o viceversa, según el tipo de entidad pública.

Por su parte, el ***Consejo de Estado*** *ha considerado que el concepto de obra pública "****no se limita a definir la obra pública, por su destinación a la prestación de un servicio público, o por la naturaleza de los recursos empleados en su ejecución sino por razón de su afectación a fines de utilidad general y la titularidad del dominio de quien la emprende o a cuyo nombre se ejecuta****" 186 . Es por esto que la obra pública, con relación a la finalidad que cumple, comprende: "i) obras de utilidad pública; ii) obras de interés social; iii) las directamente relacionadas con la prestación de un servicio público; y iv) la de interés general con destino a un uso público, como ocurre, por ejemplo, con un parque municipal"*
En relación con el perfil que deben cumplir los servidores con categoría de trabajadores oficiales la Corte Suprema de Justicia ha determinado que:
"es indiscutible que los trabajos realizados en las vías públicas de la infraestructura de transporte, son típicas obras públicas, es claro que su elaboración, intervención y reparación, son actividades de construcción y sostenimiento. Ahora, ***ello no solo cobija a los trabajadores de pico y pala, sino al personal que interviene de forma clara y directa en su ejecución y, por ende, constituye un eslabón necesario en el mismo"***

Es decir que siempre que se compruebe la relación y contribución de los servidores en la construcción y sostenimiento de la obra pública, ***nos encontramos ante trabajadores oficiales, sin importar el rol profesional o asistencial que cumplan.***

En todo caso, el juez que conoce de un proceso de reconocimiento de categoría de trabajador oficial podrá tener en cuenta los pronunciamientos judiciales proferidos previamente, en relación con el oficio o profesión desempeñado por el accionante. Es así como se ha otorgado judicialmente la categoría de trabajador oficial cuando se ha probado en cada uno de los procesos el cumplimiento de actividades relacionadas con: conductor de transporte liviano , aseo en bienes de uso público , técnico de pavimentos , ***topógrafo, ingeniero analista de pavimentos1 e ingeniero de obras de infraestructura.***

Bajo los anteriores análisis, cualquier tipo de relación e influencia sobre la construcción o sostenimiento de la obra pública, se convierte en determinante a la hora de establecer la categoría de trabajador oficial. ***Por tanto, con una interpretación tan amplia de las actividades cumplidas por la categoría de trabajador oficial, se desnaturaliza su excepcionalidad y permite que inevitablemente los demás servidores públicos queden inmersos en dicha categoría.***

No obstante, dichos planteamientos no constituyen la posición predominante en la Corte Suprema de Justicia para el reconocimiento de la categoría de trabajador oficial por lo que ante labores de aseo y cafetería , celaduría , jardinería , secretaria , auxiliar técnico, abogado, ingeniero geólogo e ingeniero de sistemas entre otros, se ha determinado que éstos giran en torno a la colaboración y apoyo a las actividades institucionales y administrativas de las entidades, pero que en ningún caso se asimilan a actividades de construcción y mantenimiento de una obra pública.

CONCLUSIONES

La consagración de empleados públicos y trabajadores oficiales como servidores públicos del Estado, implica la estipulación de disimiles características, por un lado mientras a los empleados públicos en virtud de su relación legal y reglamentaria se les exige la adhesión a las condiciones establecidas previamente en disposiciones normativas generales y específicas que regulan el empleo público, a los trabajadores oficiales les son permitidas ciertas prerrogativas que podrán ser incluidas en las cláusulas del contrato o convención colectiva. No obstante, dichas prerrogativas se otorgan a expensas de otras muchas condiciones de estabilidad con las que sí cuentan los empleados públicos en carrera administrativa. De todos modos, es claro que la generalidad de las entidades públicas dependiendo de su misión, objeto y propósitos a cumplir, deben poder tener la posibilidad de contar en su planta tanto con trabajadores oficiales como con empleados públicos.

En caso de que las funciones desempeñadas como empleados públicos, sean desdibujadas y adquieran características propias de las actividades realizadas por un trabajador oficial, es posible en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formas, acceder a la administración de justicia, para que sea el juez quien determine el tipo de vinculación al cual corresponde las actividades cumplidas.

Para ello el juez, dentro del respectivo proceso, deberá valorar todos los medios probatorios con que pueda contar, recurrir a la jurisprudencia, doctrina y los conceptos administrativos, con el fin de producir una sentencia que establezca si las actividades cumplidas por el empleado público son propias de la categoría de trabajador oficial. Otorgando así, la calidad de trabajador oficial junto con la descripción precisa de los reconocimientos prestacionales que procedan, los extremos y contenido obligacional de la relación contractual laboral y las

82 actividades que deben ser cumplidas por la entidad pública con este nuevo y recién reconocido trabajador oficial."

Esta información se ha reportado a tiempo y a la fecha no existe respuesta de área jurídica sobre estos temas:

conceptos

2024600...(1).pdf

Lucas Roldán Vélez
Para: Jessika del Carmen Hinestroza Palacios
CC: Dirección; Andrés Felipe Gallego Soto

Responder | Responder a todos | Reenviar
Lun 25/11/2024 3:49 PM

Marcado

20246000660311 (1).pdf
338 KB

buenas tardes Jessika,

en relación a la reunión que se sostuvo el 25 de noviembre 2024, te comparto información se importancia.
concepto 242881 de 2023
Concepto 242881 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo - Función Pública

del concepto:

"- Los empleados públicos desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la Ley o el reglamento, ***mientras que los trabajadores oficiales desarrollan actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras***, labores de construcción y sostenimiento de obras públicas.

- El régimen jurídico que se aplica a los empleados públicos es de derecho público y las controversias que se susciten con la Administración deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, e**n tanto que el régimen jurídico que se aplica a los trabajadores oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales."**

cordialmente,

RE: solicitud

Lucas Roldán Vélez
Para: Jessika del Carmen Hinestroza Palacios

Responder | Responder a todos | Reenviar
Jue 24/10/2024 11:50 AM

Marcado

buenos días Jessika,

en relación a este concepto debo ser claro que no lo comparto una parte de concepto, porque se debe analizar otro factor que no se había tenido en cuenta en este concepto y lo dejo muy claro, la fuente de funcionamiento de la entidad, es pagado con dinero publico de la gobernación de Antioquia, lo que haría que lo que en el concepto denomine, trabajadores de sector privado, no sean, por que en el sector privado existe la capacidad de toma de decisiones hasta cierto alcancen y en sector prublico existe un ordenador de gasto quien toma las decisiones, ya sea en los entes descentralizado por que los estatutos lo empoderan o por que es un funcionraio publico, en este sentido se recuerda lo que paso con el tema de regalías y a recordares que los unico que toman decisiones en el sector público son los funcionarios públicos.

es importante recordar que si la fuente de funcionamiento es publico, como las personas van a ser trabajadores de sector privado?, es importante que se tenga presente los informes de meritocracia, en donde todas las personas de la corporacion gilberto echeverri mejia cumple con las condiciones para ser trabajares oficiales y (no son solo los de la construcción), en el inform hasta con norma se cita claramente las condiciones que se deben de tener para cumplir con estas

Diferencias entre trabajadores oficiales y empleados públicos - Actualícese

- Empleados públicos: **relación legal y reglamentaria** (debe existir acto administrativo de nombramiento y acta de posesión).
- Trabajadores oficiales: **relación contractual** (existe un contrato de trabajo).

tenga muy presente esta situación que puede poner en un alto riesgos la entidad, por desconocimiento.

cordialmente,

CORPORACIÓN Gilberto Echeverri

Lucas Roldán Vélez
Asesor de Control Interno

emitir concepto ley 87

ESTUDIO EFEC....pdf

Lucas Roldán Vélez
Para: Jessika del Carmen Hinestroza Palacios

Responder | Responder a todos | Reenviar
Mié 23/10/2024 11:58 AM

Marcado

ESTUDIO EFECTIVIDAD CONTR...
2 MB

buenas tardes Jessika,

te solicito por favor la emisión de concepto jurídico, en relación al parágrafo 2 de articulo 11 de la ley 87 de 1993 y parágrafo 2 el articulo 8 de la ley 1474 de 2011.

tener presente al ser ley para control interno es una obligación cumplir con este tema, colocando de ante mano que este cargo fue creado en el años 2018.

anexo un documento para estudios de la contraloría

cordialmente,

CORPORACIÓN Gilberto Echeverri Mejía

Lucas Roldán Vélez
Asesor de Control Interno
controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co

REVISION DE SIGEP VIGENCIA 2025

CORPORACIÓN Gilberto Echeverri Mejía
NIT: 900679194-1

Seguimiento Año												Planta Personal - servidores públicos								Empleados públicos, T.O. Docentes		Contratos prestación de		Indicadores situación de vinculación y gestión de contratos de la entidad							
Cód. Entidad	Entidad	Orden	SubOrden	Departamento	Municipio	Categoría Municipio	Clasificación Orgánica	Dependencia Especial	Naturaleza Jurídica	Asesor	Fecha en la que logró el 100% planta	Total Planta por Norma	Planta Aprobada Real	Planta Permanente Distribuida	Planta Temporal Distribuida	Planta Transitoria Distribuida	Planta de trabajadores Oficiales Distribuida	No. Empleados Vinculados	Total Vacantes	Total Hojas de Vida activas	No. Declaraciones Bienes y Rentas Vigencia 2024	Total Hojas de vida activas	No. De contratos vigentes	No. Vinculados / No. Cargos de planta	Peso % Vinculación	Porcentaje de Vinculación	No. Contratos Vigentes / No. H de V Activas de contratistas	Peso % Contrato	Porcentaje de contratos	Índice ponderado de vinculación y gestión de contratos - IPVC		
8370	CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA	TERRITORIAL	DEPARTAMENTAL	ANTIOQUIA	MEDELLÍN	0	RAMA EJECUTIVA	No	SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA			2	2	2	0	0	2	2	0	4	0	54	25	100.00 %	80	2.76 %	46.30 %	20	8.62 %	8,000.00 %		
											Total General	2	2	2	0	0	2	2	0	4	0	54	25	100,00 %	80,00 %	80,00 %	46,30 %	20,00 %	9,26 %	89,26 %		

No. Contratos Vigentes / No. H de V Activas de contratistas	Total Hojas de vida activas	No. De contratos vigentes	No. Vinculados / No. Cargos de planta	Total Hojas de Vida activas	No. Declaraciones Bienes y Rentas Vigencia 2024
46.30 %	54	25	100.00 %	4	0
46,30 %	**54**	**25**	**100,00 %**	**4**	**0**

Llama la atención:

Planta de trabajadores Oficiales Distribuida	Seguimiento Año											
	Cód. Entidad	Entidad	Orden	SubOrden	Departamento	Municipio	Categoría Municipio	Clasificación Orgánica	Dependencia Especial	Naturaleza Jurídica	Asesor	Fecha en la que logró el 100% planta
2	8370	CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA	TERRITORIAL	DEPARTAMENTAL	ANTIOQUIA	MEDELLÍN	0	RAMA EJECUTIVA	No	SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA		
												Total General

1. Se evidencia la existencia de contratos de prestación de servicios correspondientes a los años 2022, 2023, 2024 y 2025, para un total de 131 contratos activos registrados en el sistema. En detalle, en el año 2022 se reportan 28 contratos activos; en 2023, 32; en 2024, 31; y en 2025, 40. Sin embargo, según la información suministrada por la Corporación, actualmente solo existen 25 contratos vigentes.

Esta situación ha sido reiteradamente observada en diferentes revisiones sin que la entidad adopte las medidas necesarias para su corrección, lo cual constituye una inobservancia del artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que establece los principios de eficiencia, eficacia y transparencia en la función administrativa.

sigepII

PÚBLICA

PÚBLICO SIGEPII

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la entidad	Sector Administrativ	Clasificacion Organica	Orden	Naturaleza Juridica	Departamento	Municipio	Tipo de identificació	Número de Identificació	Dependencia	Número del Contrat	Fecha de Inicio del Contrat	Fecha Fin del contrat	Fecha de Liquidació
8370									70142973	DIRECCIÓN EJECUTIVA	036-2022	29/08/2022	09/12/2022	09/12/2022
8370									1038766098	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	047-2023	23/08/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									38557497	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	044-2022	09/09/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									94428765	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	008-2022	24/02/2022	30/11/2022	30/11/2022
8370									1128422725	DIRECCIÓN EJECUTIVA	005-2024	09/01/2024	28/06/2024	28/06/2024
8370									1035832978	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	024-2024	02/05/2024	16/12/2024	16/12/2024
8370									8100676	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	038-2024	16/09/2024	20/12/2024	20/12/2024
8370									1040049494	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	038-2023	29/06/2023	06/10/2023	06/10/2023
8370									1038359374	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	028-2023	10/04/2023	16/06/2023	16/06/2023
8370									1017261808	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	037-2023	29/06/2023	06/10/2023	06/10/2023
8370									1036781901	DIRECCIÓN EJECUTIVA	041-2024	15/11/2024	27/12/2024	27/12/2024
8370									71361429	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	010-2024	22/01/2024	28/06/2024	28/06/2024
8370									39389544	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	037-2024	29/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									71361429	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	007-2023	17/01/2023	29/12/2023	29/12/2023
8370									1017152800	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	046-2024	03/12/2024	30/12/2024	30/12/2024
8370									1036961230	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	045-2024	30/11/2024	25/11/2025	
8370									1152186807	DIRECCIÓN EJECUTIVA	039-2024	13/11/2024	27/12/2024	27/12/2024
8370									94428765	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	012-2024	31/01/2024	28/06/2024	28/06/2024

sigepII

PÚBLICA

PÚBLICO SIGEPII

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la entidad	Sector Administrativ	Clasificacion Organica	Orden	Naturaleza Juridica	Departamento	Municipio	Tipo de identificació	Número de Identificació	Dependencia	Número del Contrat	Fecha de Inicio del Contrat	Fecha Fin del contrat	Fecha de Liquidació
8370									94428765	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	012-2024	31/01/2024	28/06/2024	28/06/2024
8370									71741495	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	029-2022	12/08/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									1152702868	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	046-2022	15/09/2022	23/12/2022	23/12/2022
8370									1036603250	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	040-2024	13/11/2024	20/12/2024	20/12/2024
8370									98482596	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	038-2022	31/08/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									42683975	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	020-2022	29/06/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									1040049494	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	016-2023	07/03/2023	16/06/2023	16/06/2023
8370									1037573394	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	048-2022	30/09/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									71756810	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	037-2022	30/08/2022	09/12/2022	09/12/2022
8370									71795382	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	017-2023	13/03/2023	16/06/2023	16/06/2023
8370									1038359374	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	039-2023	29/06/2023	06/10/2023	06/10/2023
8370									1017254395	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	001-2022	07/01/2022	27/11/2022	27/11/2022
8370									71576872	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	034-2022	12/08/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									1020433460	DIRECCIÓN EJECUTIVA	014-2023	24/02/2023	07/12/2023	07/12/2023
8370									1152715334	DIRECCIÓN EJECUTIVA	013-2023	21/02/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									1035832978	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	009-2024	16/01/2024	25/04/2024	25/04/2024
8370									1017269011	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	032-2024	21/08/2024	29/11/2024	29/11/2024

sigepII

PÚBLICA

PÚBLICO SIGEPII

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la entidad	Sector Administrativ	Clasificacion Organica	Orden	Naturaleza Juridica	Departamento	Municipio	Tipo de identificació	Número de Identificació	Dependencia	Número del Contrat	Fecha de Inicio del Contrat	Fecha Fin del contrat	Fecha de Liquidació
8370	CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA	NO APLICA	RAMA EJECUTIVA	TERRITORIAL	SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA	ANTIOQUIA	MEDELLÍN	CEDULA DE CIUDADANIA	1152186807	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	008-2024	11/01/2024	11/10/2024	11/10/2024
8370									1017181927	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	018-2024	22/02/2024	22/08/2024	22/08/2024
8370									1018347255	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	033-2024	27/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									1067849673	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	021-2023	14/03/2023	27/03/2023	27/03/2023
8370									1128435428	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	024-2023	16/03/2023	15/12/2023	15/12/2023
8370									98512705	DIRECCIÓN EJECUTIVA	050-2022	10/11/2022	30/12/2022	30/12/2022
8370									1152186807	DIRECCIÓN EJECUTIVA	045-2023	18/08/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									1037602699	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	031-2024	21/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									39389544	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	011-2024	23/01/2024	28/06/2024	28/06/2024
8370									94428765	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	019-2023	13/03/2023	31/05/2023	31/05/2023
8370									71795382	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	040-2023	30/06/2023	06/10/2023	06/10/2023
8370									1238938396	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	029-2024	05/07/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									1035832978	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	002-2022	07/01/2022	27/11/2022	27/11/2022
8370									1040741608	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	034-2023	01/06/2023	07/12/2023	07/12/2023
8370									42683975	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	006-2024	09/01/2024	28/06/2024	28/06/2024
8370									1017181927	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	046-2023	23/08/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									71776111	DIRECCIÓN EJECUTIVA	044-2023	18/08/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									43288766	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	031-2022	12/08/2022	16/12/2022	16/12/2022

CORPORACIÓN Gilberto Echeverri Mejía
NIT: 900679194-1

PÚBLICA
PÚBLICO SIGEPII
CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la entidad	Sector Administrativ	Clasificacion Organica	Orden	Naturaleza Juridica	Departamento	Municipio	Tipo de identificació	Número de Identificació	Dependencia	Número del Contrat	Fecha de Inicio del Contrat	Fecha Fin del contrat	Fecha de Liquidació
8370									42683975	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y	005-2023	05/01/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									43054067	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	023-2023	16/03/2023	16/06/2023	16/06/2023
8370									1036620862	DIRECCIÓN EJECUTIVA	025-2022	18/08/2022	09/12/2022	09/12/2022
8370									98663524	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	006-2023	13/01/2023	02/11/2023	02/11/2023
8370									43446938	DIRECCIÓN EJECUTIVA	025-2024	06/05/2024	06/08/2024	06/08/2024
8370									71374791	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	045-2022	14/09/2022	30/12/2022	30/12/2022
8370									1039466662	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	035-2024	27/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									39389544	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	011-2023	13/02/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									1035832978	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	022-2023	16/03/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									78734606	DIRECCIÓN EJECUTIVA	027-2024	25/06/2024	12/12/2024	12/12/2024
8370									11808124	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	033-2022	12/08/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									1128422725	DIRECCIÓN EJECUTIVA	024-2022	12/07/2022	09/12/2022	09/12/2022
8370									1082879685	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	033-2023	25/05/2023	24/08/2023	24/08/2023
8370									1036934870	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	030-2022	12/08/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									43446938	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	004-2022	14/01/2022	13/10/2022	13/10/2022
8370									32144904	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	042-2024	18/11/2024	27/12/2024	27/12/2024

PÚBLICA
PÚBLICO SIGEPII
CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la entidad	Sector Administrativ	Clasificacion Organica	Orden	Naturaleza Juridica	Departamento	Municipio	Tipo de identificació	Número de Identificació	Dependencia	Número del Contrat	Fecha de Inicio del Contrat	Fecha Fin del contrat	Fecha de Liquidació
8370									98663524	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	007-2022	20/01/2022	20/01/2022	20/01/2022
8370									71756810	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	020-2023	10/03/2023	07/12/2023	07/12/2023
8370									43444507	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	050-2023	06/09/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									32144904	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	016-2024	13/02/2024	13/08/2024	13/08/2024
8370									43446938	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	008-2023	18/01/2023	29/12/2023	29/12/2023
8370									98663524	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	0007-2022	20/01/2022	14/10/2022	14/10/2022
8370									43602161	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	012-2022	03/02/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									1128422725	DIRECCIÓN EJECUTIVA	004-2023	05/01/2023	29/12/2023	29/12/2023
8370									1036961230	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	036-2024	29/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									1036953747	DIRECCIÓN EJECUTIVA	027-2024	13/12/2024	30/12/2024	30/12/2024
8370									1017254395	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	023-2024	22/04/2024	16/12/2024	16/12/2024
8370									43707406	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	034-2024	27/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									1017254395	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	025-2023	16/03/2023	07/12/2023	07/12/2023
8370									39389544	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	006-2022	20/01/2022	14/08/2022	14/08/2022

sigepII

PÚBLICA

PÚBLICO SIGEPII

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la entidad	Sector Administrativ	Clasificacion Organica	Orden	Naturaleza Juridica	Departamento	Municipio	Tipo de identificació	Número de Identificació	Dependencia	Número del Contrat	Fecha de Inicio del Contrat	Fecha Fin del contrat	Fecha de Liquidació
8370									1017254395	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	023-2024	22/04/2024	16/12/2024	16/12/2024
8370									43707406	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	034-2024	27/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									1017254395	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	025-2023	16/03/2023	07/12/2023	07/12/2023
8370									39389544	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	006-2022	20/01/2022	14/08/2022	14/08/2022
8370									1001024355	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	027-2022	27/07/2022	09/12/2022	09/12/2022
8370									1017199947	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	027-2023	29/03/2023	16/06/2023	16/06/2023
8370									39415318	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	032-2022	12/08/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									1026141452	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	048-2023	25/08/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									1038766098	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	020-2024	14/03/2024	16/12/2024	16/12/2024
8370									43154932	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	047-2022	27/09/2022	21/10/2022	21/10/2022
8370									1128405848	DIRECCIÓN EJECUTIVA	028-2024	02/07/2024	30/12/2024	30/12/2024

2. En relación con la revisión de las **vinculaciones de la entidad y los encargos de carrera**, se evidencia que la información reportada no corresponde a la realidad institucional. Esta situación ha sido reiterativa, dado que los datos suministrados no coinciden con lo establecido en el Manual de Funciones, lo que constituye una observación recurrente. Dicha inconsistencia inobserva lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que establece los principios de la función administrativa.

sigepII

FUNCIÓN PÚBLICA

EMPLEO PÚBLICO SIGEPII

VINCULACIONES DE LA ENTIDAD Y ENCARGOS DE

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la Entidad	Clasificación Orgánica	Orden	Dependencia donde está ubicado el car	Nivel jerárquico	Naturaleza del empleo o cargo	Denominación del cargo	Código de denominación	Grado del cargo	Tipo de planta al que pertenece el cargo	Tipo de nombramiento	Titular del cargo? SI/NO	Fecha de vinculación	Encargo? SI/NO	Tipo de documento de identidad	Número de documento de identidad
8370	CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA	RAMA EJECUTIVA	TERRITORIAL	DIRECCIÓN EJECUTIVA	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTOR O GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	050	01	ESTRUCTURAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	No	10/02/2025	No	CEDULA DE CIUDADANIA	71774308
					ASESOR	PERIODO FIJO	ASESOR	105	02	ESTRUCTURAL	PERIODO FIJO	Si	17/01/2022	No	CEDULA DE CIUDADANIA	98703365

3. A la fecha, no se ha realizado el monitoreo de las hojas de vida del personal de la entidad, y se observa que permanecen activas 54 hojas de vida, situación que constituye una observación reiterativa. Esta omisión inobserva lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, relativo a los principios que rigen la función administrativa.

sigepII

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEPII

MONITOREO DE ACTUALIZACIÓN DE HOJA DE VIDA

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025 10:43:39

Codigo Sigep	Hoja de Vida Activa en Entidad	Nombre de la entidad	Tipo de Asociación en la entidad	Tipo Documento de Identidad	Número de Documento de Identidad	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Correo Electrónico Principal

4. A la fecha, no se ha realizado la verificación ni actualización de los roles de usuarios activos en el sistema, y se evidencia que permanecen activas 54 hojas de vida, situación que constituye una observación reiterativa.Esta falta de control inobserva lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que establece los principios de eficacia, economía y responsabilidad en el ejercicio de la función administrativa.

sigepII

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SIGEPII

ROLES DE USUARIOS ACTIVOS

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025 10:45:16

Código SIGE	Nombre de la Entida	Clasificación Orgánica	Ord	Naturaleza Jurídic	Tipo de Documento de identidad	Número de Documento de Identidad	Primer Apellid	Segundo Apellid	Primer Nombr	Segundo nombr

5. A la fecha, no se ha realizado la actualización de la nomenclatura y la escala salarial de la entidad, y se evidencia que permanecen activas 54 hojas de vida, situación que constituye una observación reiterativa.

Esta omisión inobserva lo establecido en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que consagra los principios de eficiencia, eficacia y transparencia en la función administrativa.

PÚBLICA

PÚBLICO SIGEPII

NOMENCLATURA Y ESCALA SALARIAL

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025 10:46:51

Código SIGE	Naturaleza del Emple	Nombre de la Entida	Naturaleza Juridic	Clasificacion Organica	Orde	Subordé	Estado de la Entida	Tipo de la Norm	Fecha de la Norm

6. A la fecha, no se ha realizado el monitoreo de bienes y rentas de los servidores de la entidad, y se evidencia que permanecen activas 54 hojas de vida, situación que constituye una observación reiterativa. Esta falta de seguimiento inobserva lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que establece los principios de transparencia, eficacia y responsabilidad en el ejercicio de la función administrativa.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEPII

MONITOREO DE BIENES Y RENTAS

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025 1

Código SIGE	Nombre Orde	Nombre de la Entidad Solicitante	Sector Administrativ	Tipo de Asociación en la entidad en el momento de presentar la declaración	Dependenc	¿Usuario Activo actualmente en el SIGEP? (Si/No)	Tipo de Documento de identidad	Número de Documento de identidad

7. A la fecha, no se ha actualizado la estructura organizacional de la entidad, en la cual solo aparecen tres dependencias y no se reconoce al Jefe de Control Interno, quien fue nombrado por el socio mayoritario y ostenta la calidad de funcionario público, de acuerdo con la misma estructura organizacional y el Manual de Funciones. Esta situación constituye una observación reiterativa

y desconoce lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que consagra los principios de coordinación, eficacia y responsabilidad en el ejercicio de la función administrativa.

sigepII

PÚBLICA

PÚBLICO SIGEPII

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD

Función Pública

Fecha generación 10/11/:

Código SIGEP	Código DANE	Nombre de la Entidad	NIT	Naturaleza Jurídica	Clasificación Orgánica	Orden	Suborden	Sector Administrativo	Número de Jerarquía	Dependencia	Número de Jerarquía Padre	Dependencia Padre	Dependencia Especial (Si / No)
8370	5001	CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA	900679194	SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA	RAMA EJECUTIVA	TERRITORIAL	DEPARTAMENTAL	NO APLICA	2	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	DIRECCIÓN EJECUTIVA	No
									3	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	1	DIRECCIÓN EJECUTIVA	No
									1	DIRECCIÓN EJECUTIVA			No

8. Después de la revisión y los monitoreos realizados a los reportes que deben presentarse, se evidencia que todos los informes revisados presentan errores en su rendición. No se ha efectuado un adecuado reporte en el sistema SIGEP, a pesar de ser una obligación legal. Esta situación implica el incumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 2.2.12.2.1 del Decreto 1083 de 2015, el Decreto 2225 de 2017 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública –, el Artículo 51 de la Ley 909 de 2004, así como la Resolución 304 de 2019 y la Circular 100-004 de 2022, ambas expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Nivel	Norma	Obligación principal
Ley	Ley 909 de 2004	Crea la obligación general de información sobre empleo público.
Decreto	Decreto 1083 de 2015	Define el SIGEP y obliga a mantener la información actualizada.
Decreto	Decreto 2225 de 2017	Precisa responsabilidades individuales e institucionales.
Resolución	Resolución 304 de 2019 (DAFP)	Regula los procesos de carga y validación en SIGEP II.
Circular	Circular 100-004 de 2022	Reitera la obligación de rendición y advierte consecuencias.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Recomendación reiterada. Con forme lo anterior y revisando los estatutos, acta de constitución, y los conceptos de la funciona publica, la entidad debe realizar una revisión a profundidad de los estatutos de los trabajadores de la entidad, toda vez que se ha realizado diferente consulta a la función pública, incluso ha dado traslado por competencia de la comisión nacional del estado civil y l respuesta sigue siendo la misma.

Observación En relación con el sigep2 Después de la revisión y los monitoreos realizados a los reportes que deben presentarse, se evidencia que todos los informes revisados presentan errores en su rendición. No se ha efectuado un adecuado reporte en el sistema SIGEP, a pesar de ser una obligación legal. Esta situación implica el incumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 2.2.12.2.1 del Decreto 1083 de 2015**,** el Decreto 2225 de 2017 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública –, el Artículo 51 de la Ley 909 de 2004**,** así como la Resolución 304 de 2019 y la Circular 100-004 de 2022**,** ambas expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**.**

RESPUESTA DE LA ENTIDAD

Outlook

RE: SIGEP

Desde Andrés Felipe Gallego Soto <talentohumano@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>
Fecha Vie 28/11/2025 3:31 PM
Para Lucas Roldán Vélez <controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>; Jessika del Carmen Hinestroza Palacios <juridica@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>

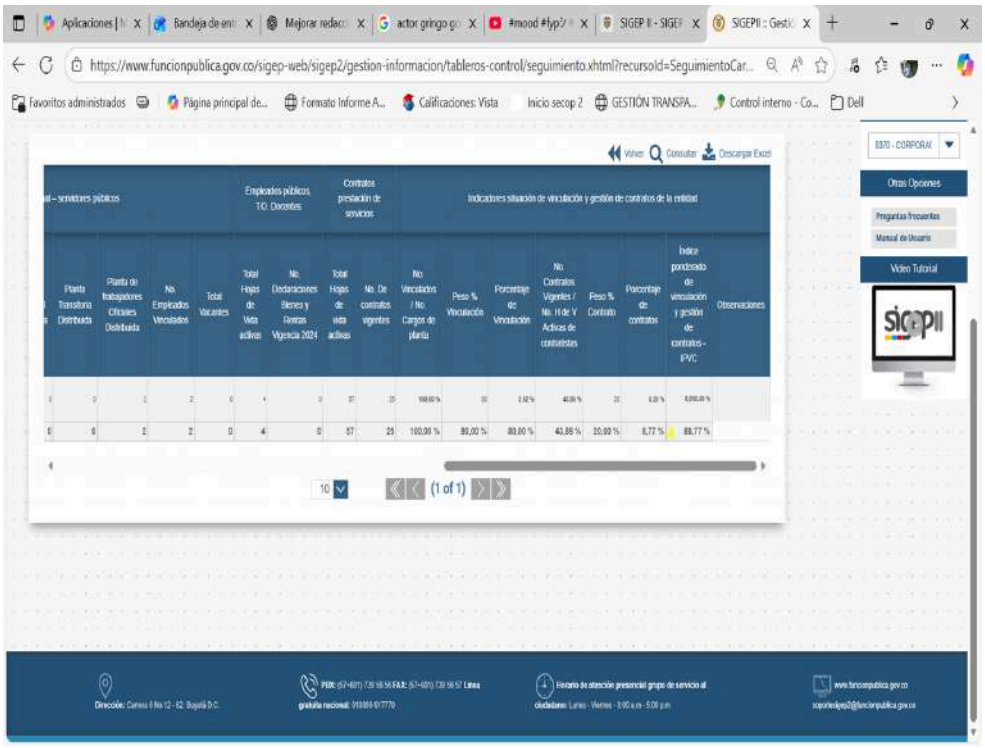
Hola Lucas, gracias por la información, el lunes volvemos a validar con el contacto que tenemos en el sigep, por que esto es mas como de la plataforma de ellos.

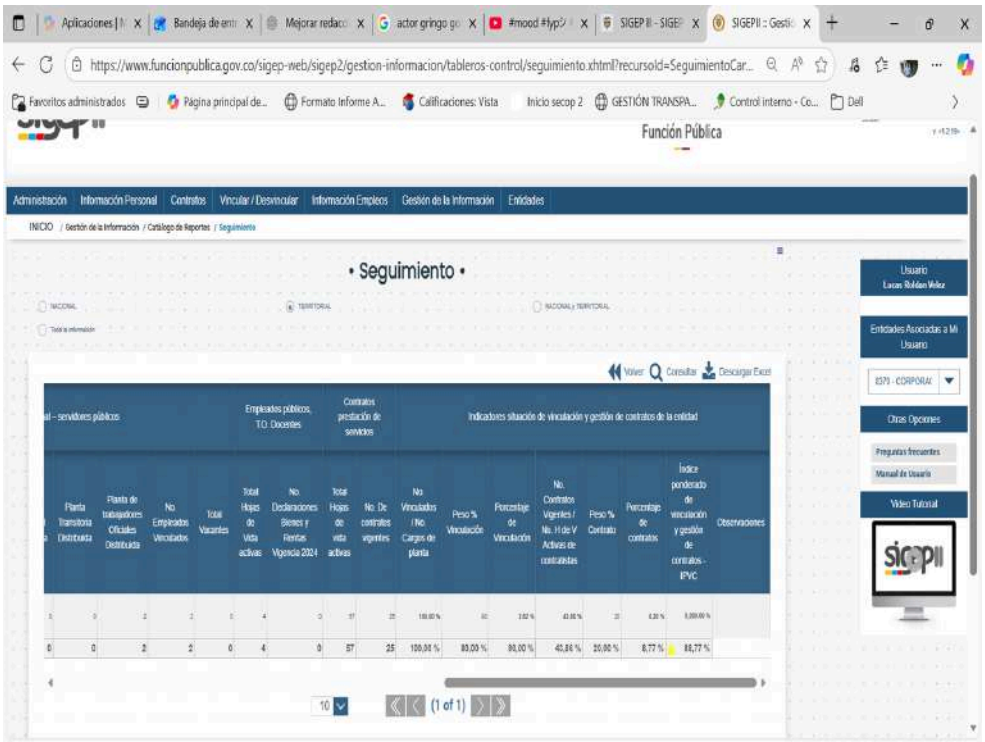
El lunes me comunico con ellos y lo validamos, para que estes presente.

Saludos,

Corporación Gilberto Echeverri Mejía
Andrés Felipe Gallego Soto
Profesional de Talento Humano
talentohumano@corporaciongilbertoecheverri.gov.co
+(57) (604) 540 90 40 / 01 8000 413522
Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 nº 43 – 31, oficinas 204 y 205, MEDELLÍN, ANTIOQUIA
www.corporaciongilbertoecheverri.gov.co
IDEA · Fundación epm · Gobernación de Antioquia
Sueños que transforman vidas

De: Lucas Roldán Vélez <controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>
Enviado: viernes, 28 de noviembre de 2025 15:18
Para: Andrés Felipe Gallego Soto <talentohumano@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>; Jessika del Carmen Hinestroza Palacios <juridica@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>
Asunto: RE: SIGEP





ANDRES LOS REPORTES SIGUEN PRESENTANDO PROBLEMAS TANTO VINCULADOS COMO CONTRATISTAS POR FAVOR REVISAR CON JESSIKA ENVIO TODOS LOS REPORTE QUE TIENE PROBLEMAS

CORDIALMENTE

CORPORACIÓN Gilberto Echeverri Mejía

Lucas Roldán Vélez
Asesor de Control Interno
controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co

+(57) (604) 540 90 40 / 01 8000 413522
Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 nº 43 – 31, oficinas 204 y 205, MEDELLÍN, ANTIOQUIA
www.corporaciongilbertoecheverri.gov.co

IDEA | Fundación epm | GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA República de Colombia

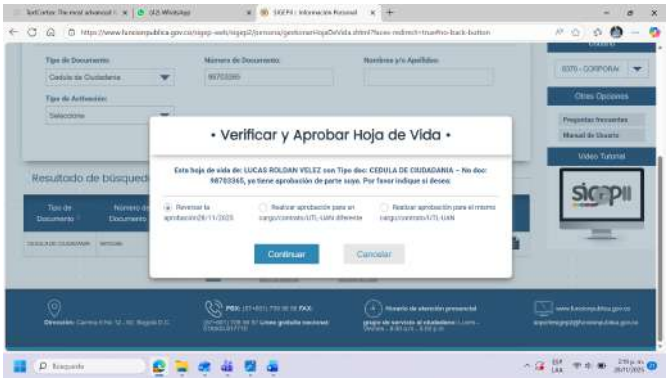
Sueños que transforman vidas

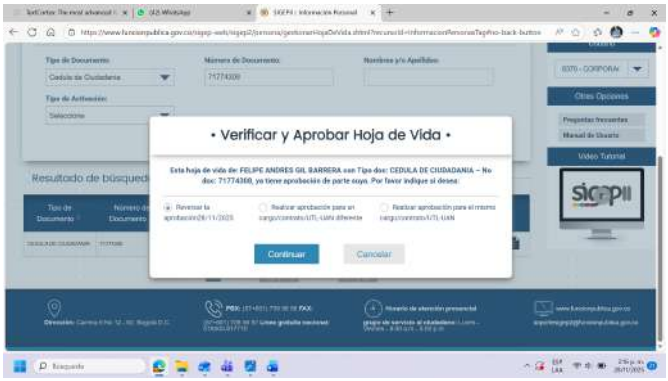
Este mensaje y sus archivos adjuntos van dirigidos exclusivamente a su destinatario pudiendo contener información confidencial sometida a secreto profesional. No está permitida su reproducción o distribución sin la autorización expresa de la CORPORACIÓN GILBERTO ECHEVERRI MEJÍA. Si usted no es el destinatario final por favor elimínelo e infórmenos por este mismo medio. De acuerdo con la Ley Estatutaria 1581 de 2012 de Protección de Datos y normas concordantes, le informamos que LA CORPORACIÓN GILBERTO ECHEVERRI MEJÍA cuenta con política para el tratamiento de los datos personales almacenados en sus bases de datos, la cual puede ser consultada en el sitio web institucional. Le recordamos que usted puede ejercitar los derechos de acceso, corrección, supresión, revocación o reclamo por infracción sobre sus datos, mediante escrito dirigido a LA CORPORACIÓN GILBERTO ECHEVERRI MEJÍA a la dirección de correo electrónico contacto@corporaciongilbertoecheverri.gov.co, indicando en el asunto el derecho que desea ejercitar, o mediante correo ordinario remitido a la carrera 52 n° 43 - 31 Edificio Medellín oficina 204, MEDELLÍN, ANTIOQUIA.

De: Andrés Felipe Gallego Soto <talentohumano@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>
Enviado: viernes, 28 de noviembre de 2025 2:20 p. m.
Para: Lucas Roldán Vélez <controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>
Asunto: SIGEP

Hola Lucas, espero estes bien, con relación al sigep, me dice Lili, que ya valido contigo lo de los contratistas y que esta bien.

Te adjunto soporte aprobación, tuya y del director.





Saludos,

CORPORACIÓN Gilberto Echeverri Mejía

Andrés Felipe Gallego Soto
Profesional de Talento Humano
talentohumano@corporaciongilbertoecheverri.gov.co

+(57) (604) 540 90 40 / 01 8000 413522
Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 n° 43 – 31, oficinas 204 y 205, MEDELLÍN, ANTIOQUIA
www.corporaciongilbertoecheverri.gov.co

IDEA Fundación epm GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA República de Colombia

Sueños que transforman vidas

Outlook

Información para el informe del SIGEP

Desde Andrés Felipe Gallego Soto <talentohumano@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>
Fecha Mié 17/12/2025 4:22 PM
Para Lucas Roldán Vélez <controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>
CC Jessika del Carmen Hinestroza Palacios <juridica@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>; Martha Liliana Perea Heredia <contrataciones@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>

Buenas tardes,

Hola Lucas espero que te encuentres muy bien. A continuación se relaciona información sobre el SIGEP y la reunión que sostuvimos el día de ayer.

El 16 de diciembre de 2025: se realizó reunión en la que asistieron el asesor de la oficina de control interno, la profesional especializada de la oficina jurídica , la contratista de apoyo a contrataciones y el profesional de planeación que actualmente apoya a talento humano, en el cual se realizó una validación de las novedades identificadas por el asesor de control interno en el SIGEP, adicionalmente el profesional de planeación presento soporte de PQRSD que había tramitado ante el SIGEP, pero que la habían cerrado sin solución, y en ese momento el profesional de planeación logro que le contestaran del SIGEP, en el que la señora Zaray Martínez, muy amablemente nos atendió, nos resolvió las dudas e inquietudes que se tenían sobre las inconsistencias que se estaba presentando en el sistema y se dio la orientación de realizar el proceso de DESASOCIAR, ya que esta información no la teníamos ninguno de los presentes en la reunión, y lo cual se logró realizar y se está esperando el tiempo establecido para que el asesor de control interno pueda validar si quedo registrado este proceso y que ya no se visualice la información de las personas que se retiraron de la entidad. El proceso se había realizado hasta la desvinculación, de las cuales se tienen los soportes, que también se han compartido al asesor de control interno. Adicionalmente debido a esta situación a otras novedades que se han identificado, la señora que nos estaba apoyando en el SIGEP, nos apertura nuevamente la incidencia/petición: REQ 2025-087194, en el cual adicionalmente se solicita acompañamiento y capacitación técnica, a las personas que soportan este proceso.

Si se habían desvinculado el personal vinculado que en su momento fueron directores ejecutivos o tuvieron este rol y los contratistas retirados o que finalizaron el contrato, solo estábamos pendiente de un paso que se llama DESASOCIAR, que fue explicado ayer para todos, por parte de la señora que nos apoyo del SIGEP.

Saludos,

Corporación Gilberto Echeverri Mejía
Andrés Felipe Gallego Soto
Profesional de Talento Humano
talentohumano@corporaciongilbertoecheverri.gov.co
+(57) (604) 540 90 40 / 01 8000 413522
Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 nº 43 – 31, oficinas 204 y 205, MEDELLÍN, ANTIOQUIA
www.corporaciongilbertoecheverri.gov.co
IDEA Fundación epm Gobernación de Antioquia República de Colombia
Sueños que transforman vidas

De: Mesa de Servicio Función Pública <soportetecnico@funcionpublica.gov.co>
Enviado: lunes, 15 de diciembre de 2025 14:24
Para: Andrés Felipe Gallego Soto <talentohumano@corporaciongilbertoecheverri.gov.co>
Asunto: Resuelta la Incidencia/Petición REQ 2025-087194

Cordial Saludo Estimado Usuario, se ha resuelto la incidencia/petición: **REQ 2025-087194**

Solución:
Cordial saludo:

De acuerdo a su comunicación en la cual informa que tiene inconvenientes con la plataforma, le informamos que la pagina está funcionando normalmente, con fundamento en el artículo 19 de la Ley 1437 de 2011, le solicitamos el envío de la imagen del error que le genera el sistema, número de cédula, nombres y apellidos completos, entidad en la cual trabaja, relacionando nuevamente el requerimiento en forma clara y detallada al correo soportesigep2@funcionpublica.gov.co, a efectos de pronunciarnos sobre el particular.

Por favor no responda este e-mail no haga alusión a este número de requerimiento ya que no podrá ser respondido. Le recordamos que esta dirección de e-mail es utilizada solamente para los envíos de la información.

A continuación se muestra el detalle de la Incidencia/Petición Resuelta:
*Título: Solicitud apoyo t?cnico y asesor?a para validar hojas de vida activas en el sigep, ya que los retirados siguen activos
*Descripción:

Datos del soporte :
Tipo de Solicitud : Soporte Técnico
Tipo de Consulta : SOPORTE SIGEP
Tipo de Solicitante : Persona Juridica
Tipo de Identificación : Nit
Identificación : 900679194
Nombre : Andres Felipe
Apellido : Gallego Soto
Dirección : CRA 52 # 43 31
País : COLOMBIA

Departamento : ANTIOQUIA
municipio : MEDELLIN
Teléfono Fijo : 6045409040
Teléfono Movil : 3148904699
Email : talentohumano@corporaciongilbertoecheverri.gov.co
Anexo : NO
Asunto : Solicitud apoyo t?cnico y asesor?a para validar hojas de vida activas en el sigep, ya que los retirados siguen activos
Solicitud : Solicitud apoyo t?cnico y asesor?a para validar hojas de vida activas en el sigep, ya que los retirados siguen activos

Finalmente, es importante conocer las opiniones de los grupos de valor con el fin de identificar oportunidades de mejora. Por lo anterior, invitamos a los usuarios y grupos de valor a diligenciar la encuesta de satisfacción*, a la cual podrán ingresar en el enlace http://www.funcionpublica.gov.co/eva/surveyfp/percepcion.php
«El servicio público es de todos».
*Los datos que se registren en la encuesta de satisfacción son netamente informativos y solo se utilizarán exclusivamente para efectos estadísticos de nuestros servicios y productos, en cumplimiento de la Ley estatutaria 1581 de 2012 «Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales», reglamentada por el Decreto Nacional 1377 de 2013.

Importante:
Por favor confirme la solución a su incidencia/petición, accediendo al Portal de Usuarios de la Mesa de Servicio Función Pública, apartado Mis Incidencias, Resueltas. El sistema, si aplica, le solicitará diligenciar la medición de calidad del servicio prestado. Si usted no es un usuario con acceso a nuestro Portal de Usuarios de la Mesa de Servicio, por favor confirme si la solución fue correcta o no, dando respuesta al presente correo y conservando el código asignado en el asunto.
Recuerde que para crear nuevas incidencias/peticiones, debe utilizar la cuenta de correo que se le haya indicado para ése propósito.

Gracias por utilizar nuestro servicio.
Mesa de Servicio Función Pública

Función Pública

VALIDACION: En atención a los requerimientos formulados por ese organismo de control y en el marco de las competencias asignadas a la Oficina de Control Interno, se presenta el análisis y validación institucional relacionada con las inconsistencias identificadas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, específicamente en la etapa de desvinculación de personal.

Marco de referencia del análisis El presente pronunciamiento se fundamenta en:

- **Ley 87 de 1993**, artículos 1, 2 y 3
- **Decreto 1083 de 2015** – Sistema SIGEP
- **Decreto 1499 de 2017** – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- **Manual Operativo del MIPG**, Dimensión 7 – Control Interno
- **Ley 1712 de 2014** – Transparencia y acceso a la información pública
- Principios de **autocontrol, autorregulación y autogestión**

Hechos verificados

1. El día **16 de diciembre de 2025** se llevó a cabo reunión interinstitucional con participación de:
    - Oficina de Control Interno (asesoría)
    - Oficina Jurídica
    - Área de Contratación
    - Profesional de Planeación con apoyo a Talento Humano
2. En dicha reunión se realizó **validación conjunta de las novedades identificadas en SIGEP**, previamente advertidas por la Oficina de Control Interno.
3. Se estableció que:
    - Existían **soportes administrativos de desvinculación** (terminación contractual y retiro del cargo).
    - No obstante, la información continuaba visible en SIGEP debido a la **no ejecución del paso técnico denominado "DESASOCIAR"**, requerido para completar el proceso de desvinculación en el sistema.
4. Este paso **no se encontraba documentado ni identificado previamente** por las áreas responsables del proceso, situación que fue aclarada mediante contacto directo con soporte técnico de SIGEP (DAFP).
5. Como resultado:
    - Se ejecutó el proceso de **DESASOCIAR**.
    - Se reabrió la incidencia **REQ 2025-087194**, solicitando acompañamiento y capacitación técnica.
    - Se dejó el proceso en fase de espera para validación posterior del registro en el sistema.

Análisis desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Dimensión 7 – Control Interno

Desde la perspectiva del MIPG, se evidenció:

- Una **debilidad en el control preventivo** del proceso SIGEP.
- Ausencia de un procedimiento integral documentado para la gestión de desvinculación.
- Dependencia de acciones **correctivas y reactivas**, en lugar de controles ex ante.

Esta situación se enmarca en una **falla del componente "Actividades de Control"**, específicamente en los controles operativos del proceso de Talento Humano.

Gestión del riesgo institucional

La inconsistencia identificada configura los siguientes riesgos:

- **Riesgo operativo:** información desactualizada en el SIGEP.
- **Riesgo legal y disciplinario:** posibles observaciones por inconsistencias entre soportes y sistemas oficiales.
- **Riesgo reputacional:** percepción de debilidad administrativa.
- **Riesgo de cumplimiento:** incumplimiento de lineamientos del DAFP.

Dichos riesgos no se encontraban plenamente identificados ni tratados en la matriz institucional, lo cual evidencia una oportunidad de mejora en la gestión del riesgo.

Rol y actuación de la Oficina de Control Interno

La Oficina de Control Interno actuó conforme a sus competencias legales y técnicas, al:

- Identificar la inconsistencia en el sistema.
- Formular la observación a las áreas responsables.
- Promover la verificación técnica interinstitucional.
- Exigir validación posterior de la efectividad de la acción correctiva.

Se precisa que **Control Interno no ejecuta procesos administrativos**, sino que evalúa su diseño, aplicación y efectividad, conforme a la Ley 87 de 1993.

Validación institucional

Desde el enfoque de auditoría interna y MIPG, se concluye que:

1. La inconsistencia en SIGEP **obedeció a una debilidad procedimental**, no a la inexistencia de actos administrativos de desvinculación.
2. La situación fue **subsanada mediante acción correctiva**, una vez identificado el paso técnico faltante.
3. El hallazgo formulado por Control Interno **se encuentra plenamente justificado y técnicamente sustentado**.
4. La validación definitiva del cierre del riesgo **depende de la verificación en el sistema SIGEP**, una vez se cumpla el tiempo técnico de actualización.

Acciones de mejora recomendadas (enfoque MIPG)

Con el fin de fortalecer el sistema de control interno y prevenir la recurrencia del riesgo, se recomienda:

1. Documentar y formalizar el **procedimiento integral SIGEP**, incluyendo el paso de DESASOCIAR.
2. Definir responsables funcionales y técnicos del proceso.
3. Incorporar el riesgo SIGEP en la **matriz de riesgos institucional**.
4. Implementar capacitación técnica certificable para el personal responsable.
5. Establecer controles de verificación periódica posterior, con seguimiento desde Control Interno.

Estado actual

A la fecha, el proceso se encuentra en **fase de verificación**, a la espera de confirmar que la información en SIGEP refleje de manera íntegra y actualizada la realidad administrativa de la entidad.

INFORME DE SEGUMIENTO AL CUMPLIMIENTO LEY DE CUOTAS Y SIGEP 2024
SEGUNDO SEMESTRE

LUCAS ROLDAN VELEZ
JEFE DE CONTROL INTERNO

MEDELLIN 18 DE DICIEMBRE 2025

CONTENIDO

INTRODUCCION 3
DESARROLLO 5
REVISION DE SIGEP VIGENCIA 2024 28
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 37

INTRODUCCION

Control interno en cumplimiento a lo establecidos en la artículos 13, 40 y 43 de la ley 581 de 2000 "por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y organismos del poder público, de conformidad con la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones" , el Decreto 455 del 2020 " por el cual se adiciona el Capítulo 3 al título 12 de la Parte 2 del libro 2 del decreto 1083 del 2015, donde se reglamenta el único del sector de la función pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos públicos de nivel directivo y artículos 2.2.21.4.9 y 2.2.2.1.5.3 del decreto 648 del 2017, donde se va cumplimiento a la ley de cuotas en la Corporación Gilberto Echeverri Mejia.

El corte de la información es del 31 de OCTUBRE 2025.

Fase planeación general de la auditoría basada en riesgos: al ser una entidad que no presenta riesgos puntuales en el tema, se tomó la decisión en el último informe de 2022 (se realizaron 4 informes), de simplificar a 2 revisión en el año 2023, 2 revisión en el año 2024 para dar cumplimiento a la norma, donde mininamente se debe hacer dos veces en el año.
,
Fase de ejecución (desempeño del trabajo de auditoría): la fase de ejecución se realiza con la información de la entidad, basada en contrataciones 2024 nomina 2024, cámara de comercio 2024, página web.

Fase comunicación de resultados (informe de auditoría): esta fue informada en la carta de compromisos, es importante aclarar *si existe observación o hallazgos, se contará con 1 semana (5 días hábiles) el área encargada, para realizar los descargos y validar por parte de control interno*

Actividad	Fecha inicio
Reunión de Inicio de la Auditoria	4 DE NOVIEMBRE 2024
Planeación	4 DE NOVIEMBRE 2025 AL 7 DE NOVIEMBRE 2025
Ejecución	10 DE NOVIEMBRE 2025 AL 21 DE NOVIEMBRE 2025
Socialización informe preliminar	24 DE NOVIEMBRE 2025
Emisión de Informe Final	24D E NOVIEMBRE2025
Entrega de Plan de Mejoramiento	24 DE NOVIEMBRE 2025
Seguimiento Plan de Mejoramiento	14 DE DICIEMBRE 2025

Fase seguimiento del progreso (seguimiento planes de mejoramiento): durante la revisión programada trimestralmente al plan de mejoramiento institucional.

Objetivo de la auditoría: cumplimiento artículos 13, 40 y 43 de la ley 581 de 2000, el Decreto 455 del 2020 por el cual se adiciona el Capítulo 3 al título 12 de la Parte 2 del libro 2 del decreto 1083 del 2015, y artículos 2.2.21.4.9 y 2.2.2.1.5.3 del decreto 648 del 2017.

Alcance de la auditoría: 31 de OCTUBRE 2025,

Consideraciones sobre recursos necesarios para el desarrollo de la auditoría: en esta auditoria solo se necesita informa que la entidad debe entregan a control interno por solicito vía correo electrónico.

Programa para el desarrollo de la auditoría: papeles de trabajo control interno

DESARROLLO

El periodo que se va a evaluar en este informe es de 01 de enero 2024 al 30 de junio 2024, con el objetivo de analizar el cumplimento a lo establecidos en los artículos 13, 40 y 43 de la constitución Nacional, la ley 581 de 2000, el Decreto 455 del 2020, el decreto 1083 del 2015, y artículos 2.2.21.4.9 y 2.2.2.1.5.3 del decreto 648 del 2017.

SE ANEXA DE LA FUNCION PUBLICA
Radicado No.: 20233000472221Fecha: 04/10/2023 10:00:26 a.m.

Función Pública

Para verificar la validez de este documento escanee el codigo QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de la Función Pública

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Documento firmado digitalmente
Sistema de gestión documental

Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20233000472221
Fecha: 04/10/2023 10:00:26 a.m.

Bogotá D.C.,

Rad. 120230381
11-10-2023

Señora
EVÉNIDE BLANDÓN VÉLEZ
Subdirectora Administrativa y Financiera
CORPORACIÓN GILBERTO ECHEVERRI MEJÍA
archivoycorrespondencia@corporaciongilbertoecheverri.gov.co
Medellín, Antioquia

Referencia: EMPLEO PÚBLICO – Reporte Ley de Cuotas.
Radicado No.: 20232060889062 del 22/09/2023.

Reciba un cordial saludo, señora Evénide:

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual solicita: *«(…) a pesar de haber hecho nuestro reporte año tras año, el día de hoy no nos encontramos en la lista desplegable de entidades. De esta forma, de la manera más atenta y respetuosa, solicito se nos active la entidad para poder dar cumplimiento a la norma. (…)»*. Al respecto, me permito manifestar lo siguiente:

El Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la Circular Externa No. 100-005-2022 del 6 de septiembre de 2023, para realizar el reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos del Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND). Para este efecto, las entidades a quienes aplica dicho reporte deben ingresar los datos con fecha de corte 8 de agosto de 2023 y hacerlo antes del cierre programado para el aplicativo, que vence el 6 de octubre de 2023 a las 23:59 horas, a través del siguiente enlace:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?encuesta=ley-cuotas-2023

Ahora bien, con respecto a la Corporación Gilberto Echeverri Mejía, identificada con código SIGEP 8370, encontramos que para la vigencia 2022 la entidad no contaba con la planta de personal necesaria para dar cumplimiento con la normatividad de la Ley 581 de

Carrera 6 No. 12-62
Bogotá, D.C.
Colombia
Teléfono: 601 7395656
Fax: 601 7395657
Código Postal: 111711

Internet:
www.funcionpublica.gov.co

Email:
eva@funcionpublica.gov.co

F. Versión 03 -2023-05-18
Si este formato se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión (Intranet)

1

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Función Pública

2000[1], pues solo cuenta con un (1) cargo del nivel directivo en el máximo nivel decisorio MND, y cero (0) cargos del nivel directivo de otro nivel decisorio por esta razón, no fue habilitada para el reporte correspondiente en el formulario de la vigencia 2023 de Ley de Cuotas (ver imagen).

Nivel Jerárquico	Denominación del cargo	Grado del cargo	Naturaleza del Empleo	Tipo de Planta al que pertenece el cargo
DIRECTIVO	DIRECTOR O GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	N	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ESTRUCTURAL
ASESOR	ASESOR	N	PERIODO FIJO	ESTRUCTURAL

Fuente: SIGEP, consultado el 3/12/2023

En este orden de ideas, es preciso indicar que la entidad no fue habilitada para el reporte correspondiente en el formulario de la vigencia 2023 de Ley de Cuotas, sin embargo, si a la fecha ha efectuado modificaciones en la planta de personal que le permita dar cumplimiento y desarrollo a la mencionada ley, agradecemos reportar dicha novedad para proceder a la habilitación de la entidad en el aplicativo de reporte para la vigencia 2023.

Adicionalmente, desde este Departamento Administrativo, estaremos atentos a brindar cualquier información adicional requerida, para lo cual ponemos a disposición el contacto de María Rosa Aguiñada, Profesional Especializada de la Dirección de Empleo Público a través del correo electrónico maguinada@funcionpublica.gov.co

Finalmente, si requiere profundizar en otro tema relacionado con la política de Empleo Público en el país y las directrices para la integración de los planes estratégicos de talento humano al servicio de la Administración Pública, la invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

[1] *Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.*

Carrera 6 No. 12-62
Bogotá, D.C.
Colombia
Teléfono: 601 7395656
Fax: 601 7395657
Código Postal: 111711

Internet:
www.funcionpublica.gov.co

Email:
eva@funcionpublica.gov.co

F. Versión 03 -2023-05-18
Si este formato se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión (Intranet)

2

fuente: respuesta función pública rad. 20233000472221 ley cuotas

Al revisar el tema, se observa con claridad que la **Ley 909 de 2004** resulta aplicable únicamente al **Director Ejecutivo** —quien ostenta la condición de empleado público por su carácter de libre nombramiento y remoción por parte de la Junta Directiva— y al **Jefe de Control Interno**, designado por un periodo determinado por el socio mayoritario. Estos son, por tanto, los únicos **funcionarios públicos** de la entidad.

El resto del personal de la Corporación está conformado por **trabajadores oficiales**, de acuerdo con lo señalado por la Función Pública en los radicados **No. 20254000500061 del**

14 de octubre de 2025 (08:28:39 a.m.), **2024600063949 del 30 de octubre de 2024** y **20246000660311 del 18 de noviembre de 2025**.

No obstante, se presenta una **excepción respecto del Director Ejecutivo**, quien, conforme a los estatutos de la entidad, posee **facultades de dirección y confianza**, tal como lo disponen los artículos **35, 36, 37 y 38 del Capítulo 3**.

.**https://www.corporaciongilbertoecheverri.gov.co/wpcontent/uploads/2020/07/ESTATUTOS-2020.pdf**

Se citan conceptos clave de la Función Pública y se presenta información relevante que la entidad debe tener en cuenta, junto con las consultas realizadas por las abogadas externas.

Función Pública

Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20254000500061
Fecha: 14/10/2025 08:28:39 a.m.

Bogotá D.C.

Señor
LUCAS ROLDÁN VÉLEZ
Asesor de Control Interno
Corporación Gilberto Echeverri Mejía
Correo electrónico: controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co
Medellín, Antioquia

Asunto Traslado por competencia 2025RS151202 – IV Encuentro CNSC con Jefes de Control Interno
Radicado 20252060620482 del 16/09/2025

Para verificar la validez de este documento, escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de la Función Pública.

Función Pública
Documento firmado digitalmente
Sistema de Gestión documental.

Respetado señor Roldán, reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

Sea lo primero indicarle que de conformidad con lo establecido en el Decreto 430 de 2016[1], este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la Gestión Pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, es claro que este Departamento Administrativo, no está facultado para emitir conceptos vinculantes relacionados con la interpretación o vigencia de normas jurídicas, declarar derechos individuales, ni dirimir o rendir concepto sobre aspectos o controversias cuya decisión esta atribuida a otras autoridades públicas. Específicamente, esta Dirección NO tiene las competencias para intervenir en las situaciones internas de otras entidades, actuar como ente de control o vigilancia, pronunciarse sobre el cumplimiento de requisitos mínimos para la provisión de cargos públicos, ni señalar los procedimientos aplicables en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

Una vez precisado lo anterior y en atención al oficio de referencia, el cual fue trasladado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, identificado con el número de radicación del asunto, en la cual se consulta:

> *"(…) En el año 2023, la entidad adelantó un proceso de reestructuración administrativa. Hasta entonces no existía un sistema de grados jerárquico, pero con dicha reforma se creó una escala de grados. En este nuevo esquema, se*

[1] *Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.*

privadas o particulares, ésta deberá regirse por las disposiciones contenidas en la ley citada anteriormente.

Una vez consultados los estatutos de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía[3], se puede observar que esta entidad se constituyó como entidad descentralizada indirecta, tal como se cita a continuación:

> *"(…) **ARTÍCULO 1. NATURALEZA JURÍDICA Y NOMBRE.** La Corporación es una persona jurídica sin ánimo de lucro, de nacionalidad colombiana, de beneficio social, de utilidad común e interés social, de participación mixta, descentralizada de forma indirecta del orden departamental de Antioquia, perteneciente a la rama del poder ejecutivo, la cual operará con el nombre de: **Corporación Gilberto Echeverri Mejía.***
>
> ***PARÁGRAFO 1:** La Corporación, es una entidad creada bajo los parámetros del artículo 96 de la ley 489 de 1998, por la asociación de la Gobernación de Antioquia, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia (IDEA) y la Fundación EPM. Como entidad descentralizada indirecta, se denomina ENTIDAD ESTATAL y el régimen jurídico aplicable para su creación, funcionamiento y trasformación es el establecido en el código civil y demás normas que lo integren. La legislación aplicable en lo relativo a sus actos y contratos, es la que rige la contratación administrativa por razón de lo establecido en el artículo 2 numeral 1 de la ley 80 de 1993. Lo relativo a la relación laboral del personal se regulará por el Código Sustantivo del Trabajo. (…)"*

Ahora bien, en lo referente al empleo público, es necesario indicar que la Constitución Política define los tipos de empleos públicos en Colombia:

> *"(…) **ARTÍCULO 125.** Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*
>
> *Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*
>
> *El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.*
>
> *El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.*
>
> *En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. (…)"*

[3] *Fuente consultada en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corporaciongilbertoecheverri.gov.co/wp-content/uploads/2020/07/ESTATUTOS-2020.pdf*

Función Pública

Como se puede observar, la Constitución Política marcó la diferencia entre un empleado público y un trabajador oficial, sin embargo el Decreto 3135 de 1968[4] ya había definido y diferenciado el empleado público del trabajador oficial, así:

> *"(…) **ARTÍCULO 5. Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales**. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los Establecimientos Públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).*
>
> *Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos. (...)" Subrayado fuera de texto.*

Por otro lado, la Ley 909 de 2004[5] realiza la clasificación de los empleos, así:

> *"(…) **Artículo 5°.** Clasificación de los empleos. Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:*
>
> *1. Los de elección popular, los de periodo fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.*
>
> *2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:*
>
> *a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así:*
>
> *(…)*
> ***En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:***
>
> *Presidente; Director o Gerente; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente; Secretario General; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; (…)" Subrayado fuera de texto.*

[4] *Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado, y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales*
[5] *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*

En este orden de ideas se considera que, las entidades descentralizadas indirectas, al hacer parte de la administración pública, deberá regirse por las disposiciones contenidas en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004, y por ende, deberá tener entonces, una planta de personal con la naturaleza de empleos públicos que sean de libre nombramiento y remoción y que desempeñen roles de dirección y orientación institucionales.

En este caso, son empleados públicos aquellos que asuman la representación legal, así como quienes desempeñen los roles de jefe de planeación, jurídica, comunicaciones, control interno, así como las demás que ordene la ley, en tanto que los que no sean empleados públicos, serán trabajadores oficiales y su relación laboral se ceñirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

Para este caso particular, es importante resaltar los tipos de vinculación de los servidores públicos con la administración pública, los cuales pueden ser:

EMPLEADOS PÚBLICOS: Relación legal o reglamentaria, debe existir un acto administrativo de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión.

TRABAJADORES OFICIALES: Relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945[6] y el Decreto 1083 de 2015.

En este sentido, por tratarse de un empleo público, la forma de vinculación viene precedida de una relación laboral y, por tanto, le será aplicable las normas propias del empleo público, incluyendo las relacionadas con el régimen salarial y prestacional.

Sobre la jerarquía de la Oficina de Control o quien haga sus veces al interior de las entidades públicas, la Ley 87 de 1993 dispuso[7]:

> *"(…)* ***ARTICULO 9. Definición de la Unidad u Oficina de Coordinación del Control Interno.*** *Es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la revaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.*
>
> *(…)*
>
> ***ARTICULO 10. Jefe de la Unidad u Oficina de Coordinación del Control Interno.*** *Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, las entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor*

[6] *Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.*
[7] *Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.*

Función Pública

Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20246000639491
Fecha: 30/10/2024 08:01:22 a.m.

Bogotá D.C.

Señor
LUCAS ROLDÁN VÉLEZ
Correo electrónico: controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co

REFERENCIA: ENTIDADES. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL – **RADICADO: 20242060739652** del 4 de octubre de 2024.

Respetado señor, reciba cordial saludo.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual consulta si el director ejecutivo está por encima del poder decisorio del jefe de control interno.

Es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016[1], realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, no funge como ente de control, y carece de competencia para decidir sobre las actuaciones de las entidades del Estado o de los servidores públicos.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares ni pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones internas de las entidades públicas.

Las entidades territoriales, tanto del nivel central como descentralizadas, cuentan con autonomía administrativa, por lo tanto, no requieren aprobación de ninguna entidad para llevar a cabo sus modificaciones a la planta de personal, estableciendo así en sus estatutos su estructura organizacional.

En ese orden de ideas, de conformidad con lo establecido en el Artículo 35 de los estatutos de la corporación respectiva se evidencia que el director ejecutivo está por encima del jefe de control interno, estando a su cargo la dirección y administración de la misma, sin que se afecte por el hecho de ser un trabajador oficial.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del

[1] "Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública".

Para verificar la validez de este documento, escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de la Función Pública.

Función Pública
Documento firmado digitalmente Sistema de Gestión documental.

sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES
Director Jurídico

Proyectó: Jorge González
Revisó y Aprobó: Armando López.

11602.8.4.

Función Pública

Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20246000660311
Fecha: 18/11/2024 10:24:37 p.m.

Bogotá D.C.

Señor
LUCAS ROLDÁN VÉLEZ
Correo electrónico: controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co

REFERENCIA: ENTIDADES. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL **– RADICADO: 20242060796482** del 5 de noviembre de 2024.

Respetado señor, reciba cordial saludo.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual reitera la consulta con **RAD: 20242060739652** presentada el 4 de octubre de 2024, para que este Departamento Administrativo se sirva a indicar si el director ejecutivo está por encima del poder decisorio del jefe de control interno, misma que se respondió en base a los estatutos anexados en la consulta del 4 de octubre.

Por otra parte, con respecto a las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, el Artículo 5 del D.L. 3135 de 1968[1], señala:

> *"**ARTICULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES.** <Aparte entre paréntesis declarado INEXEQUIBLE> Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).*
>
> *Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos".*

Así las cosas, los tipos de vinculación de los servidores públicos con la administración pública, es:

EMPLEADOS PÚBLICOS: Relación legal o reglamentaria, debe existir un acto administrativo de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión.

TRABAJADORES OFICIALES: Relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945 el Decreto 1083 de 2015.

[1] "Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales".

Para verificar la validez de este documento, escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de la Función Pública.
Función Pública
Documento firmado digitalmente Sistema de Gestión documental.

Función Pública

La modalidad contractual laboral otorga a quien por ella se vincula a la Administración el carácter de trabajador oficial y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables.

Con fundamento en lo expuesto, y en criterio de esta Dirección Jurídica la diferencia entre empleados públicos y trabajadores oficiales, se fundamenta así:

- El empleado público se rige por una relación legal y reglamentaria, y se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión, en tanto que un trabajador oficial suscribe un contrato de trabajo;

- Los empleados públicos desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la Ley o el reglamento, mientras que los trabajadores oficiales desarrollan actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras, labores de construcción y sostenimiento de obras públicas.

- El régimen jurídico que se aplica a los empleados públicos es de derecho público y las controversias que se susciten con la Administración deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en tanto que el régimen jurídico que se aplica a los trabajadores oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales.

De otra parte, frente a lo referido en la consulta con **RAD: 20242060739652** presentada el 4 de octubre de 2024 , me permito manifestar que la Corte Constitucional C-542 de 2.000 expresó: *"Los conceptos emitidos por las entidades públicas en respuesta a un derecho de petición de consultas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, insistimos, son orientaciones, puntos de vista, consejos y cumplen tanto una función didáctica como una función de comunicación fluida y transparente. (Subrayados y destacados fuera de texto). De acuerdo con lo anterior, cuando el concepto se produce a instancia de un interesado, éste queda en libertad de acogerlo o no y su emisión no compromete la responsabilidad de las entidades públicas que los expiden, ni obliga a su cumplimiento o ejecución. De igual manera, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17). Ahora bien, la resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho".*

En ese orden de ideas, se reitera que de conformidad con lo establecido en el Artículo 35 de los estatutos de la corporación respectiva se evidencia que el director ejecutivo está por encima del jefe de control interno, estando a su cargo la dirección y administración de la misma, sin que se afecte por el hecho de ser un trabajador oficial.

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 http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-

normativo podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

JESÚS HERNÁNDO AMADO ABRIL
Director Jurídico **(E)**

Proyectó: Jorge González
Revisó: Daniel Herrera F.
Aprobó: Jesús Amado.

11602.8.4.

se cita Concepto 137291 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo - Función Pública

*"**ARTÍCULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES**. < Aparte entre paréntesis declarado INEXEQUIBLE> Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).*

*Las personas que prestan sus servicios en las **Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales**; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos".*

*Así las cosas, por regla general **las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales**; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.*

*Por ende, **si el servidor público tiene un contrato de trabajo, se trata de un trabajador oficial y su régimen legal será el establecido en el contrato de trabajo**, la convención colectiva, el pacto colectivo o en el reglamento interno de trabajo, por la Ley 6 de 1945, el Decreto 2127 de 1945 y demás normas que lo modifican o adicionan; si por el contrario, **el servidor público fue vinculado mediante una relación legal y reglamentaria a un empleo de libre nombramiento y remoción o a un cargo de carrera administrativa sea por concurso o provisional, tiene la calidad de empleado público y su régimen legal será el establecido en las normas especiales para empleados públicos como lo son el Decreto 1042 de1978** "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones"; Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" y Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".*

*A manera de conclusión, **es importante manifestar que los directivos de una entidad se consideran servidores públicos a los que les aplican las normas de administración de personal en el sector público."***

Al revisar la RESOLUCION_037-2023-MANUAL-FUNCIONES.pdf (corporaciongilbertoecheverri.gov.co) *y* corporaciongilbertoecheverri.gov.co/wp-content/uploads/2023/06/Manual-de-Funciones-y-Competencias-1.pdf,

En su manual de funciones, la entidad no hizo esta distinción, ya que las demás personas que laboran en la corporación se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo y son trabajadores oficiales. Cabe señalar que, según los artículos 123 y 125 de la Constitución, tanto los trabajadores oficiales como los empleados públicos son servidores públicos, aunque se diferencian por el régimen de vinculación a través del cual prestan sus servicios en las entidades estatales.

Empleados públicos	Trabajadores oficiales
• Se rigen por una relación legal y reglamentaria (acta de nombramiento y posesión). • Desarrollan funciones que son propias del Estado, las cuales se encuentran detalladas en la ley o el reglamento. • Se rigen por el derecho público.	• Se rigen por un contrato de trabajo. • Desarrollan actividades que realizan ordinariamente los particulares (labores de construcción y sostenimiento de obras públicas). • Se rigen por el derecho privado.

Fuente: Diferencias entre trabajadores oficiales y empleados públicos Diferencias entre trabajadores oficiales y empleados públicos | Actualícese (actualicese.com)

Se cita https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/214/11001-03-25-000-2014-01511-00.pdf

"CLASIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS – Regulación / FORMAS DE VINCULACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES

La clasificación tradicionalmente acogida por la legislación, la jurisprudencia y la doctrina comprende dentro de este género [servidor público]: (i) los empleados públicos y (ii) los trabajadores oficiales. (…) ***empleados públicos son las personas naturales vinculadas a la administración pública en virtud de una relación legal y reglamentaria, es decir, a través de un acto administrativo de nombramiento, mientras que los trabajadores oficiales lo son a través de un contrato de trabajo. Estos últimos, por regla general, constituyen el personal que labora en las entidades descentralizadas y***

desconcentradas por servicios o por colaboración, tales como sociedades de economía mixta y empresas industriales y comerciales del Estado.

DETERMINACIÓN DE FUNCIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES – Origen

La naturaleza del vínculo que liga a los empleados públicos y trabajadores oficiales con la administración pública, genera una serie de particularidades que caracterizan a unos y a otros. Entre estas, se encuentra aquella relacionada con las tareas o funciones a desempeñar, pues, las de los empleados públicos, por expresa disposición del artículo 122 constitucional, están determinadas en la ley o el reglamento, en tanto que las de los trabajadores oficiales pueden ser pactadas de manera consensuada y están comprendidas en las obligaciones del respectivo contrato de trabajo."

RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES – Determinación

[En el] aspecto salarial y prestacional de unos y otros, se tiene que para el caso de los empleados públicos, por expreso mandato constitucional del artículo 150 superior, numeral 19, literal e), la determinación integral de su régimen salarial y prestacional es fijado por el Gobierno Nacional de conformidad con los criterios y objetivos que establezca el legislador en la respectiva ley marco; mientras que tratándose de los trabajadores oficiales, de conformidad con el citado artículo 150 superior, numeral 19, literal f), el Gobierno Nacional de acuerdo con los criterios y objetivos que establezca el legislador, sólo está autorizado para regular el régimen de prestaciones sociales mínimas, por lo que, lo atinente a sus remuneraciones salarial puede pactarse en el correspondiente contrato de trabajo, y en su defecto, se rige por lo establecido en las normas laborales que regulan las relaciones laborales entre particulares.

5.1.1. SERVIDOR PÚBLICO, EMPLEADO PÚBLICO Y TRABAJADOR OFICIAL

34. Según lo estipulado en el artículo 123 de la Constitución, «son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios», que «están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento».

*35. Entonces, como puede apreciarse, **el Constituyente Primario utilizó de forma general el concepto de «servidor público» para comprender a todas las personas naturales que tienen una relación laboral con el Estado, y trabajan a su servicio para efectos de asegurar el cumplimiento de sus fines constitucionales.***

36. Así las cosas, para referirse a ellos en forma genérica la Carta también emplea la expresión «funcionarios», tal como se evidencia en los artículos 118, 125, 135,

178, 179, 180, 189, 201, 208, 214, 235, 249, 253, 255, 256, 257, 260, 268, 277, 278, 279, 292, 300, 313, 315 y 354.

37. Ahora bien, pese a que la definición general de «servidor público» o «funcionario» parezca simple, se observa, que a partir de las diversas formas de vinculación o de relación laboral entre estos y la Administración Pública, se derivan diferentes categorías. Sobre el particular, la clasificación tradicionalmente acogida por la legislación, la jurisprudencia y la doctrina comprende dentro de este género: (i) los empleados públicos y (ii) los trabajadores oficiales.

38. Esta clasificación se remonta a la Ley 4ª de 1913,18 cuyo articulado, siguiendo un criterio finalista, de manera general se refería a los empleados públicos como aquellos nombrados para los «destinos públicos, de mando o jurisdicción», es decir, los que ejercen funciones públicas.

*39. Luego, el Decreto 2127 de 1945,19 reglamentario de la Ley 6ª del mismo año,20 acogiendo los criterios organicista y material, hizo expresa la referida categorización al señalar en su artículo 4º, que «**las relaciones entre los empleados públicos y la administración Nacional, Departamental o Municipal no constituyen contratos de trabajo, y se rigen por leyes especiales, a menos que se trate de la construcción o sostenimiento de las obras públicas**, o de empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o de instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estos en la misma forma.».*

40. Posteriormente, el Decreto Ley 3135 de 196821 en su artículo 5.º precisó, que «Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.».
41. A continuación, el Decreto Reglamentario 1848 de 1969,22 en sus artículos 1.º a 3.º, recogiendo los anteriores parámetros normativos, definió las categorías de empleado público y trabajador oficial de la siguiente manera:

«Artículo 1.º.- Empleados oficiales. Definiciones.
1. Se denominan genéricamente empleados oficiales las personas naturales que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, definidos en los artículos 5, 6 y 8 del Decreto Legislativo 1050 de 1968.

2. Los empleados oficiales pueden estar vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria o por un contrato de trabajo.
*3. **En todos los casos en que el empleado oficial se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral.***

42. Posteriormente, el Decreto Reglamentario 1950 de 1973,23 en sus artículos 2.º a 5.º, reiteró la clasificación de los servidores públicos que venía contenida en las normativas antes referencio, pero creó una nueva categoría a la que denominó «auxiliares de la administración pública», así:

«Artículo 2.º. - Las personas que prestan sus servicios en la rama ejecutiva del poder público son empleados o funcionarios públicos, trabajadores oficiales, o auxiliares de la administración.
*Artículo 3.º. - Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos, **son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. En los estatutos de los establecimientos públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo.***

Las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan calidad de empleados públicos.

Artículo 4.º.- Quienes prestan al Estado servicios ocasionales, como los peritos, obligatorios, como los jurados de conciencia o de votación; temporales, como los técnicos y obreros contratados por el tiempo de ejecución de un trabajo o una obra, son meros auxiliares de la administración pública y no se consideran comprendidos en el servicio civil, por no pertenecer a sus cuadros permanentes.

Artículo 5.º- Las personas a quienes el gobierno o las corporaciones públicas confieran su representación en las juntas directivas de los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, o los miembros de juntas, consejos o comisiones no tienen por ese solo hecho el carácter de funcionarios públicos. Su responsabilidad, lo mismo que sus incompatibilidades e inhabilidades, se regirán por las leyes.».

43. Por último resalta la Sala, que respetando este marco conceptual, el parágrafo del artículo 26 de la Ley 10 de 199024 establece, que «Son trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones.».

*44. El anterior recuento normativo muestra que las categorías de «empleado público» y «trabajador oficial» se encuentran definidas y diferenciadas de manera precisa y clara en nuestro ordenamiento jurídico. De tal manera que, **empleados públicos son las personas naturales vinculadas a la administración pública en virtud de una relación legal y reglamentaria, es decir, a través de un acto administrativo de nombramiento, mientras que los trabajadores oficiales lo son a través de un contrato de trabajo. Estos últimos, por regla general, constituyen el personal que labora en las entidades descentralizadas y desconcentradas por servicios o por colaboración, tales como sociedades de economía mixta y empresas industriales y comerciales del Estado**, como es el caso del FNA, que de acuerdo con la Ley 432 de 1998,25 es una empresa industrial y comercial del Estado de carácter financiero.*

*45. Ahora bien, la naturaleza del vínculo que liga a los empleados públicos y trabajadores oficiales con la administración pública, genera una serie de particularidades que caracterizan a unos y a otros. Entre estas, se encuentra aquella relacionada con las **tareas o funciones a desempeñar**, pues, las de los **empleados públicos, por expresa disposición del artículo 122 constitucional, están determinadas en la ley o el reglamento**, en tanto que las de los **trabajadores oficiales pueden ser pactadas de manera consensuada y están comprendidas en las obligaciones del respectivo contrato de trabajo**.*

*46. En cuanto al aspecto salarial y prestacional de unos y otros, se tiene que para el caso de los empleados públicos, por expreso mandato constitucional del artículo 150 superior, numeral 19, literal e),27 la determinación integral de su régimen salarial y prestacional es fijado por el Gobierno Nacional de conformidad con los criterios y objetivos que establezca el legislador en la respectiva ley marco; **mientras que tratándose de los trabajadores oficiales, de conformidad con el citado artículo 150 superior, numeral 19, literal f),28 el Gobierno Nacional de acuerdo con los criterios y objetivos que establezca el legislador, sólo está autorizado para regular el régimen de prestaciones sociales mínimas, por lo que, lo atinente a sus remuneración salarial puede pactarse en el correspondiente contrato de trabajo,** y en su defecto, se rige por lo establecido en las normas laborales que regulan las relaciones laborales entre particulares.*
Se cita https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/47664005-a175-48bd-9061-fed7f8701914/content

"Finalmente, una vez se surta el nombramiento y la posesión del empleado público, se da inicio a la vinculación legal y reglamentaria con la entidad, lo que significa

que: "el régimen del servicio de la relación de trabajo, si se prefiere el término, está previamente determinado en la ley y, por tanto, no hay en principio posibilidad legal de que el funcionario entre a discutir las condiciones del empleo, ni fijar los alcances laborales distintos de los concebidos por las normas generales y abstractas que la regulan"36

.

Es decir, no podrán bajo ninguna situación convenir con la entidad asuntos propios de su relación laboral, ya que únicamente pueden adherirse a lo previamente establecido por la legislación correspondiente respecto al empleo que van a desempeñar.

Así mismo, se establece como característica diferenciadora entre empleados públicos y trabajadores oficiales la forma de vinculación, por lo que respecto a los empleados públicos existe una relación legal y reglamentaria con la entidad pública y con relación los trabajadores oficiales, prevalece una relación de carácter contractual laboral

En igual sentido, respecto al criterio diferenciador relacionado con el tipo de entidad pública en la que se prestan los servicios, la Ley 11 de 1986 en el artículo 42 dispone que: "Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales y en las Sociedades de Economía Mixta municipales con participación estatal mayoritaria son trabajadores oficiales". Se establece entonces una regla general en la composición del personal de las Empresas Industriales y Comerciales y en las Sociedades de Economía Mixta, en donde la excepción son los empleados públicos.

Con relación a las características y condiciones que supone el tipo de vinculación laboral con el Estado, respecto a los empleados públicos existen disposiciones nacionales que contemplan su régimen jurídico y que abarcan desde el ingreso hasta la desvinculación de la entidad, pasando por situaciones administrativas como licencias, comisiones, permisos y encargos, entre otros. Sin embargo, en materia de trabajadores oficiales, aunque existen disposiciones nacionales generales que los regulan, por expresa remisión legal, debe darse prevalencia a lo dispuesto en el contrato de trabajo, la convención colectiva vigente suscrita con el empleador y el reglamento interno de trabajo. De igual forma, salvo lo relativo al derecho colectivo, a los trabajadores oficiales no les son aplicables las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo .

*Por su parte, la diferenciación de los **regímenes jurídicos aplicables a los empleados públicos y los trabajadores oficiales**, se justifica "porque el legislador tuvo en cuenta que las necesidades del servicio administrativo no son las mismas que determinan los actos y contratos de las empresas industriales y comerciales del Estado, así como los de las sociedades de economía mixta, más cercanas en su devenir mercantil a las empresas y sociedades del sector privado que al funcionamiento del aparato Estatal y por esa razón aún mantiene las diferencias en materia del régimen*

2.2 Forma de vinculación

Para el caso de los procesos de selección de los empleados públicos, existen disposiciones que establecen detalladamente el procedimiento y requisitos que deben surtirse para el ingreso a las entidades públicas, sin embargo, ***esto no ocurre en el caso de los trabajadores oficiales, por lo que se ha entendido que "el jefe del organismo tiene la facultad para establecer la modalidad de escogencia de los trabajadores de la entidad u organismo público". Por tanto, será cada entidad pública quien determine el procedimiento para la selección de los trabajadores oficiales el cual, como todas las actuaciones del Estado deberán estar regidos por los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.***

Al respecto, el Decreto 1083 de 2015 compiló las disposiciones existentes relacionadas con el contrato de los trabajadores oficiales, por lo que en ésta disposición es posible identificar los elementos del contrato de trabajo, el contenido mínimo, las obligaciones de las partes, las características del reglamento interno de trabajo, la duración del contrato, así como las situaciones de prórroga, suspensión y las causales de terminación.

Por tanto, en relación con las características del contrato se encuentra principalmente, que debe éste constar por escrito e incluirse en el contenido, la fecha desde la cual viene prestando los servicios el trabajador. En cuanto a las actividades a cumplir, éstas pueden ser de dos tipos, de carácter físico, por lo que el trabajador podrá "ejecutar una o varias obras o labores"; o de ***carácter material, con el cumplimiento por el trabajador de actividades de índole profesional, que se relacionen con "prestar personalmente un servicio intelectual o material".***

Respecto al contenido del contrato, de manera similar a lo dispuesto para los contratos escritos que rigen las relaciones laborales en el sector privado , deberán incluirse: los datos que permitan la identificación de las partes; la determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios; el monto, forma y periodicidad del pago; procedencia o no del suministro de habitación y alimentación del trabajador; si se trata o no de un contrato a prueba; el lugar en el que haya de ejecutarse el contrato y la duración, causas y modalidades de la prórroga del contrato.

Con relación a las empresas industriales y comerciales del Estado, sociedades de economía mixta y establecimientos públicos organizados con carácter comercial o industrial, su personal por regla general estará integrado por trabajadores oficiales, con "excepción del personal directivo y de confianza que trabaje al servicio de dichas entidades"

Adicionalmente se requiere, para las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria, precisar en los estatutos qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas con la calidad de empleados públicos

Sobre este último requisito la Corte Suprema de Justicia ha determinado que el mismo ***no se cumple únicamente con enunciar en los estatutos, el nombre del empleo o los cargos de ciertos niveles con la calidad de empleado público, ya que es necesario incluir expresamente qué actividades de dirección o confianza pueden ser desempeñadas por personas con la calidad de empleados públicos. De no cumplirse con la precisión anterior, sin importar las actividades desempeñadas, se entenderá que se trata de un servidor con la calidad de trabajador oficial.***

En conclusión, salvo en algunos casos específicos, dependiendo de la naturaleza jurídica de la entidad demandada, sus servidores son empleados públicos y por excepción son trabajadores oficiales, o viceversa, según el tipo de entidad pública.

Por su parte, el ***Consejo de Estado*** *ha considerado que el concepto de obra pública "****no se limita a definir la obra pública, por su destinación a la prestación de un servicio público, o por la naturaleza de los recursos empleados en su ejecución sino por razón de su afectación a fines de utilidad general y la titularidad del dominio de quien la emprende o a cuyo nombre se ejecuta****" 186 . Es por esto que la obra pública, con relación a la finalidad que cumple, comprende: "i) obras de utilidad pública; ii) obras de interés social; iii) las directamente relacionadas con la prestación de un servicio público; y iv) la de interés general con destino a un uso público, como ocurre, por ejemplo, con un parque municipal"*
En relación con el perfil que deben cumplir los servidores con categoría de trabajadores oficiales la Corte Suprema de Justicia ha determinado que:
"es indiscutible que los trabajos realizados en las vías públicas de la infraestructura de transporte, son típicas obras públicas, es claro que su elaboración, intervención y reparación, son actividades de construcción y sostenimiento. Ahora, ***ello no solo cobija a los trabajadores de pico y pala, sino al personal que interviene de forma clara y directa en su ejecución y, por ende, constituye un eslabón necesario en el mismo"***

Es decir que siempre que se compruebe la relación y contribución de los servidores en la construcción y sostenimiento de la obra pública, ***nos encontramos ante trabajadores oficiales, sin importar el rol profesional o asistencial que cumplan.***

En todo caso, el juez que conoce de un proceso de reconocimiento de categoría de trabajador oficial podrá tener en cuenta los pronunciamientos judiciales proferidos previamente, en relación con el oficio o profesión desempeñado por el accionante. Es así como se ha otorgado judicialmente la categoría de trabajador oficial cuando se ha probado en cada uno de los procesos el cumplimiento de actividades relacionadas con: conductor de transporte liviano , aseo en bienes de uso público , técnico de pavimentos , ***topógrafo, ingeniero analista de pavimentos1 e ingeniero de obras de infraestructura.***

Bajo los anteriores análisis, cualquier tipo de relación e influencia sobre la construcción o sostenimiento de la obra pública, se convierte en determinante a la hora de establecer la categoría de trabajador oficial. ***Por tanto, con una interpretación tan amplia de las actividades cumplidas por la categoría de trabajador oficial, se desnaturaliza su excepcionalidad y permite que inevitablemente los demás servidores públicos queden inmersos en dicha categoría.***

No obstante, dichos planteamientos no constituyen la posición predominante en la Corte Suprema de Justicia para el reconocimiento de la categoría de trabajador oficial por lo que ante labores de aseo y cafetería , celaduría , jardinería , secretaria , auxiliar técnico, abogado, ingeniero geólogo e ingeniero de sistemas entre otros, se ha determinado que éstos giran en torno a la colaboración y apoyo a las actividades institucionales y administrativas de las entidades, pero que en ningún caso se asimilan a actividades de construcción y mantenimiento de una obra pública.

CONCLUSIONES

La consagración de empleados públicos y trabajadores oficiales como servidores públicos del Estado, implica la estipulación de disimiles características, por un lado mientras a los empleados públicos en virtud de su relación legal y reglamentaria se les exige la adhesión a las condiciones establecidas previamente en disposiciones normativas generales y específicas que regulan el empleo público, a los trabajadores oficiales les son permitidas ciertas prerrogativas que podrán ser incluidas en las cláusulas del contrato o convención colectiva. No obstante, dichas prerrogativas se otorgan a expensas de otras muchas condiciones de estabilidad con las que sí cuentan los empleados públicos en carrera administrativa. De todos modos, es claro que la generalidad de las entidades públicas dependiendo de su misión, objeto y propósitos a cumplir, deben poder tener la posibilidad de contar en su planta tanto con trabajadores oficiales como con empleados públicos.

En caso de que las funciones desempeñadas como empleados públicos, sean desdibujadas y adquieran características propias de las actividades realizadas por un trabajador oficial, es posible en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formas, acceder a la administración de justicia, para que sea el juez quien determine el tipo de vinculación al cual corresponde las actividades cumplidas.

Para ello el juez, dentro del respectivo proceso, deberá valorar todos los medios probatorios con que pueda contar, recurrir a la jurisprudencia, doctrina y los conceptos administrativos, con el fin de producir una sentencia que establezca si las actividades cumplidas por el empleado público son propias de la categoría de trabajador oficial. Otorgando así, la calidad de trabajador oficial junto con la descripción precisa de los reconocimientos prestacionales que procedan, los extremos y contenido obligacional de la relación contractual laboral y las

82 actividades que deben ser cumplidas por la entidad pública con este nuevo y recién reconocido trabajador oficial."

Esta información se ha reportado a tiempo y a la fecha no existe respuesta de área jurídica sobre estos temas:

conceptos

2024600...(1).pdf

Lucas Roldán Vélez
Para: Jessika del Carmen Hinestroza Palacios
CC: Dirección; Andrés Felipe Gallego Soto

Responder | Responder a todos | Reenviar
Lun 25/11/2024 3:49 PM

Marcado

20246000660311 (1).pdf
338 KB

buenas tardes Jessika,

en relación a la reunión que se sostuvo el 25 de noviembre 2024, te comparto información se importancia.
concepto 242881 de 2023
Concepto 242881 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo - Función Pública

del concepto:

"- Los empleados públicos desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la Ley o el reglamento, ***mientras que los trabajadores oficiales desarrollan actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras***, labores de construcción y sostenimiento de obras públicas.

- El régimen jurídico que se aplica a los empleados públicos es de derecho público y las controversias que se susciten con la Administración deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, e**n tanto que el régimen jurídico que se aplica a los trabajadores oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales."**

cordialmente,

RE: solicitud

Lucas Roldán Vélez
Para: Jessika del Carmen Hinestroza Palacios

Responder | Responder a todos | Reenviar
Jue 24/10/2024 11:50 AM

Marcado

buenos días Jessika,

en relación a este concepto debo ser claro que no lo comparto una parte de concepto, porque se debe analizar otro factor que no se había tenido en cuenta en este concepto y lo dejo muy claro, la fuente de funcionamiento de la entidad, es pagado con dinero publico de la gobernación de Antioquia, lo que haría que lo que en el concepto denomine, trabajadores de sector privado, no sean, por que en el sector privado existe la capacidad de toma de decisiones hasta cierto alcancen y en sector prublico existe un ordenador de gasto quien toma las decisiones, ya sea en los entes descentralizado por que los estatutos lo empoderan o por que es un funcionraio publico, en este sentido se recuerda lo que paso con el tema de regalías y a recordares que los unico que toman decisiones en el sector público son los funcionarios públicos.

es importante recordar que si la fuente de funcionamiento es publico, como las personas van a ser trabajadores de sector privado?, es importante que se tenga presente los informes de meritocracia, en donde todas las personas de la corporacion gilberto echeverri mejia cumple con las condiciones para ser trabajares oficiales y (no son solo los de la construcción), en el inform hasta con norma se cita claramente las condiciones que se deben de tener para cumplir con estas

Diferencias entre trabajadores oficiales y empleados públicos - Actualícese

- Empleados públicos: **relación legal y reglamentaria** (debe existir acto administrativo de nombramiento y acta de posesión).
- Trabajadores oficiales: **relación contractual** (existe un contrato de trabajo).

tenga muy presente esta situación que puede poner en un alto riesgos la entidad, por desconocimiento.

cordialmente,

CORPORACIÓN Gilberto Echeverri

Lucas Roldán Vélez
Asesor de Control Interno

emitir concepto ley 87

ESTUDIO EFEC....pdf

Lucas Roldán Vélez
Para: Jessika del Carmen Hinestroza Palacios

Responder | Responder a todos | Reenviar
Mié 23/10/2024 11:58 AM

Marcado

ESTUDIO EFECTIVIDAD CONTR...
2 MB

buenas tardes Jessika,

te solicito por favor la emisión de concepto jurídico, en relación al parágrafo 2 de articulo 11 de la ley 87 de 1993 y parágrafo 2 el articulo 8 de la ley 1474 de 2011.

tener presente al ser ley para control interno es una obligación cumplir con este tema, colocando de ante mano que este cargo fue creado en el años 2018.

anexo un documento para estudios de la contraloría

cordialmente,

CORPORACIÓN Gilberto Echeverri Mejía

Lucas Roldán Vélez
Asesor de Control Interno
controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co

REVISION DE SIGEP VIGENCIA 2025

CORPORACIÓN Gilberto Echeverri Mejía
NIT: 900679194-1

Seguimiento Año												Planta Personal - servidores públicos								Empleados públicos, T.O. Docentes		Contratos prestación de		Indicadores situación de vinculación y gestión de contratos de la entidad							
Cód. Entidad	Entidad	Orden	SubOrden	Departamento	Municipio	Categoría Municipio	Clasificación Orgánica	Dependencia Especial	Naturaleza Jurídica	Asesor	Fecha en la que logró el 100% planta	Total Planta por Norma	Planta Aprobada Real	Planta Permanente Distribuida	Planta Temporal Distribuida	Planta Transitoria Distribuida	Planta de trabajadores Oficiales Distribuida	No. Empleados Vinculados	Total Vacantes	Total Hojas de Vida activas	No. Declaraciones Bienes y Rentas Vigencia 2024	Total Hojas de vida activas	No. De contratos vigentes	No. Vinculados / No. Cargos de planta	Peso % Vinculación	Porcentaje de Vinculación	No. Contratos Vigentes / No. H de V Activas de contratistas	Peso % Contrato	Porcentaje de contratos	Índice ponderado de vinculación y gestión de contratos - IPVC		
8370	CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA	TERRITORIAL	DEPARTAMENTAL	ANTIOQUIA	MEDELLÍN	0	RAMA EJECUTIVA	No	SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA			2	2	2	0	0	2	2	0	4	0	54	25	100.00 %	80	2.76 %	46.30 %	20	8.62 %	8,000.00 %		
											Total General	2	2	2	0	0	2	2	0	4	0	54	25	100,00 %	80,00 %	80,00 %	46,30 %	20,00 %	9,26 %	89,26 %		

No. Contratos Vigentes / No. H de V Activas de contratistas	Total Hojas de vida activas	No. De contratos vigentes	No. Vinculados / No. Cargos de planta	Total Hojas de Vida activas	No. Declaraciones Bienes y Rentas Vigencia 2024
46.30 %	54	25	100.00 %	4	0
46,30 %	**54**	**25**	**100,00 %**	**4**	**0**

Llama la atención:

Planta de trabajadores Oficiales Distribuida	Seguimiento Año											
	Cód. Entidad	Entidad	Orden	SubOrden	Departamento	Municipio	Categoría Municipio	Clasificación Orgánica	Dependencia Especial	Naturaleza Jurídica	Asesor	Fecha en la que logró el 100% planta
2	8370	CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA	TERRITORIAL	DEPARTAMENTAL	ANTIOQUIA	MEDELLÍN	0	RAMA EJECUTIVA	No	SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA		
												Total General

1. Se evidencia la existencia de contratos de prestación de servicios correspondientes a los años 2022, 2023, 2024 y 2025, para un total de 131 contratos activos registrados en el sistema. En detalle, en el año 2022 se reportan 28 contratos activos; en 2023, 32; en 2024, 31; y en 2025, 40. Sin embargo, según la información suministrada por la Corporación, actualmente solo existen 25 contratos vigentes.

Esta situación ha sido reiteradamente observada en diferentes revisiones sin que la entidad adopte las medidas necesarias para su corrección, lo cual constituye una inobservancia del artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que establece los principios de eficiencia, eficacia y transparencia en la función administrativa.

sigepII

PÚBLICA

PÚBLICO SIGEPII

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la entidad	Sector Administrativ	Clasificacion Organica	Orden	Naturaleza Juridica	Departamento	Municipio	Tipo de identificació	Número de Identificació	Dependencia	Número del Contrat	Fecha de Inicio del Contrat	Fecha Fin del contrat	Fecha de Liquidació
8370									70142973	DIRECCIÓN EJECUTIVA	036-2022	29/08/2022	09/12/2022	09/12/2022
8370									1038766098	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	047-2023	23/08/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									38557497	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	044-2022	09/09/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									94428765	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	008-2022	24/02/2022	30/11/2022	30/11/2022
8370									1128422725	DIRECCIÓN EJECUTIVA	005-2024	09/01/2024	28/06/2024	28/06/2024
8370									1035832978	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	024-2024	02/05/2024	16/12/2024	16/12/2024
8370									8100676	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	038-2024	16/09/2024	20/12/2024	20/12/2024
8370									1040049494	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	038-2023	29/06/2023	06/10/2023	06/10/2023
8370									1038359374	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	028-2023	10/04/2023	16/06/2023	16/06/2023
8370									1017261808	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	037-2023	29/06/2023	06/10/2023	06/10/2023
8370									1036781901	DIRECCIÓN EJECUTIVA	041-2024	15/11/2024	27/12/2024	27/12/2024
8370									71361429	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	010-2024	22/01/2024	28/06/2024	28/06/2024
8370									39389544	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	037-2024	29/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									71361429	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	007-2023	17/01/2023	29/12/2023	29/12/2023
8370									1017152800	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	046-2024	03/12/2024	30/12/2024	30/12/2024
8370									1036961230	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	045-2024	30/11/2024	25/11/2025	
8370									1152186807	DIRECCIÓN EJECUTIVA	039-2024	13/11/2024	27/12/2024	27/12/2024
8370									94428765	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	012-2024	31/01/2024	28/06/2024	28/06/2024

sigepII

PÚBLICA

PÚBLICO SIGEPII

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la entidad	Sector Administrativ	Clasificacion Organica	Orden	Naturaleza Juridica	Departamento	Municipio	Tipo de identificació	Número de Identificació	Dependencia	Número del Contrat	Fecha de Inicio del Contrat	Fecha Fin del contrat	Fecha de Liquidació
8370									94428765	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	012-2024	31/01/2024	28/06/2024	28/06/2024
8370									71741495	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	029-2022	12/08/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									1152702868	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	046-2022	15/09/2022	23/12/2022	23/12/2022
8370									1036603250	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	040-2024	13/11/2024	20/12/2024	20/12/2024
8370									98482596	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	038-2022	31/08/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									42683975	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	020-2022	29/06/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									1040049494	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	016-2023	07/03/2023	16/06/2023	16/06/2023
8370									1037573394	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	048-2022	30/09/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									71756810	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	037-2022	30/08/2022	09/12/2022	09/12/2022
8370									71795382	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	017-2023	13/03/2023	16/06/2023	16/06/2023
8370									1038359374	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	039-2023	29/06/2023	06/10/2023	06/10/2023
8370									1017254395	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	001-2022	07/01/2022	27/11/2022	27/11/2022
8370									71576872	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	034-2022	12/08/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									1020433460	DIRECCIÓN EJECUTIVA	014-2023	24/02/2023	07/12/2023	07/12/2023
8370									1152715334	DIRECCIÓN EJECUTIVA	013-2023	21/02/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									1035832978	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	009-2024	16/01/2024	25/04/2024	25/04/2024
8370									1017269011	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	032-2024	21/08/2024	29/11/2024	29/11/2024

sigepII

PÚBLICA

PÚBLICO SIGEPII

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la entidad	Sector Administrativ	Clasificacion Organica	Orden	Naturaleza Juridica	Departamento	Municipio	Tipo de identificació	Número de Identificació	Dependencia	Número del Contrat	Fecha de Inicio del Contrat	Fecha Fin del contrat	Fecha de Liquidació
8370	CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA	NO APLICA	RAMA EJECUTIVA	TERRITORIAL	SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA	ANTIOQUIA	MEDELLÍN	CEDULA DE CIUDADANIA	1152186807	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	008-2024	11/01/2024	11/10/2024	11/10/2024
8370									1017181927	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	018-2024	22/02/2024	22/08/2024	22/08/2024
8370									1018347255	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	033-2024	27/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									1067849673	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	021-2023	14/03/2023	27/03/2023	27/03/2023
8370									1128435428	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	024-2023	16/03/2023	15/12/2023	15/12/2023
8370									98512705	DIRECCIÓN EJECUTIVA	050-2022	10/11/2022	30/12/2022	30/12/2022
8370									1152186807	DIRECCIÓN EJECUTIVA	045-2023	18/08/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									1037602699	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	031-2024	21/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									39389544	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	011-2024	23/01/2024	28/06/2024	28/06/2024
8370									94428765	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	019-2023	13/03/2023	31/05/2023	31/05/2023
8370									71795382	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	040-2023	30/06/2023	06/10/2023	06/10/2023
8370									1238938396	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	029-2024	05/07/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									1035832978	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	002-2022	07/01/2022	27/11/2022	27/11/2022
8370									1040741608	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	034-2023	01/06/2023	07/12/2023	07/12/2023
8370									42683975	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	006-2024	09/01/2024	28/06/2024	28/06/2024
8370									1017181927	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	046-2023	23/08/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									71776111	DIRECCIÓN EJECUTIVA	044-2023	18/08/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									43288766	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	031-2022	12/08/2022	16/12/2022	16/12/2022

CORPORACIÓN Gilberto Echeverri Mejía
NIT: 900679194-1

PÚBLICA
PÚBLICO SIGEPII
CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la entidad	Sector Administrativ	Clasificacion Organica	Orden	Naturaleza Juridica	Departamento	Municipio	Tipo de identificació	Número de Identificació	Dependencia	Número del Contrat	Fecha de Inicio del Contrat	Fecha Fin del contrat	Fecha de Liquidació
8370									42683975	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y	005-2023	05/01/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									43054067	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	023-2023	16/03/2023	16/06/2023	16/06/2023
8370									1036620862	DIRECCIÓN EJECUTIVA	025-2022	18/08/2022	09/12/2022	09/12/2022
8370									98663524	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	006-2023	13/01/2023	02/11/2023	02/11/2023
8370									43446938	DIRECCIÓN EJECUTIVA	025-2024	06/05/2024	06/08/2024	06/08/2024
8370									71374791	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	045-2022	14/09/2022	30/12/2022	30/12/2022
8370									1039466662	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	035-2024	27/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									39389544	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	011-2023	13/02/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									1035832978	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	022-2023	16/03/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									78734606	DIRECCIÓN EJECUTIVA	027-2024	25/06/2024	12/12/2024	12/12/2024
8370									11808124	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	033-2022	12/08/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									1128422725	DIRECCIÓN EJECUTIVA	024-2022	12/07/2022	09/12/2022	09/12/2022
8370									1082879685	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	033-2023	25/05/2023	24/08/2023	24/08/2023
8370									1036934870	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	030-2022	12/08/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									43446938	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	004-2022	14/01/2022	13/10/2022	13/10/2022
8370									32144904	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	042-2024	18/11/2024	27/12/2024	27/12/2024

PÚBLICA
PÚBLICO SIGEPII
CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la entidad	Sector Administrativ	Clasificacion Organica	Orden	Naturaleza Juridica	Departamento	Municipio	Tipo de identificació	Número de Identificació	Dependencia	Número del Contrat	Fecha de Inicio del Contrat	Fecha Fin del contrat	Fecha de Liquidació
8370									98663524	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	007-2022	20/01/2022	20/01/2022	20/01/2022
8370									71756810	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	020-2023	10/03/2023	07/12/2023	07/12/2023
8370									43444507	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	050-2023	06/09/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									32144904	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	016-2024	13/02/2024	13/08/2024	13/08/2024
8370									43446938	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y	008-2023	18/01/2023	29/12/2023	29/12/2023
8370									98663524	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	0007-2022	20/01/2022	14/10/2022	14/10/2022
8370									43602161	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	012-2022	03/02/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									1128422725	DIRECCIÓN EJECUTIVA	004-2023	05/01/2023	29/12/2023	29/12/2023
8370									1036961230	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	036-2024	29/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									1036953747	DIRECCIÓN EJECUTIVA	027-2024	13/12/2024	30/12/2024	30/12/2024
8370									1017254395	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	023-2024	22/04/2024	16/12/2024	16/12/2024
8370									43707406	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	034-2024	27/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									1017254395	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	025-2023	16/03/2023	07/12/2023	07/12/2023
8370									39389544	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	006-2022	20/01/2022	14/08/2022	14/08/2022

PÚBLICA
PÚBLICO SIGEPII
CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la entidad	Sector Administrativ	Clasificacion Organica	Orden	Naturaleza Juridica	Departamento	Municipio	Tipo de identificació	Número de Identificació	Dependencia	Número del Contrat	Fecha de Inicio del Contrat	Fecha Fin del contrat	Fecha de Liquidació
8370									1017254395	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	023-2024	22/04/2024	16/12/2024	16/12/2024
8370									43707406	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	034-2024	27/08/2024	29/11/2024	29/11/2024
8370									1017254395	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	025-2023	16/03/2023	07/12/2023	07/12/2023
8370									39389544	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	006-2022	20/01/2022	14/08/2022	14/08/2022
8370									1001024355	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	027-2022	27/07/2022	09/12/2022	09/12/2022
8370									1017199947	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	027-2023	29/03/2023	16/06/2023	16/06/2023
8370									39415318	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	032-2022	12/08/2022	16/12/2022	16/12/2022
8370									1026141452	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	048-2023	25/08/2023	22/12/2023	22/12/2023
8370									1038766098	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	020-2024	14/03/2024	16/12/2024	16/12/2024
8370									43154932	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	047-2022	27/09/2022	21/10/2022	21/10/2022
8370									1128405848	DIRECCIÓN EJECUTIVA	028-2024	02/07/2024	30/12/2024	30/12/2024

2. En relación con la revisión de las **vinculaciones de la entidad y los encargos de carrera**, se evidencia que la información reportada no corresponde a la realidad institucional. Esta situación ha sido reiterativa, dado que los datos suministrados no coinciden con lo establecido en el Manual de Funciones, lo que constituye una observación recurrente. Dicha inconsistencia inobserva lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que establece los principios de la función administrativa.

FUNCIÓN PÚBLICA
EMPLEO PÚBLICO SIGEPII
VINCULACIONES DE LA ENTIDAD Y ENCARGOS DE

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025

Codigo SIGEP	Nombre de la Entidad	Clasificación Orgánica	Orden	Dependencia donde está ubicado el car	Nivel jerárquico	Naturaleza del empleo o cargo	Denominación del cargo	Código de denominación	Grado del cargo	Tipo de planta al que pertenece el cargo	Tipo de nombramiento	Titular del cargo? SI/NO	Fecha de vinculación	Encargo? SI/NO	Tipo de documento de identidad	Número de documento de identidad
8370	CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA	RAMA EJECUTIVA	TERRITORIAL	DIRECCIÓN EJECUTIVA	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTOR O GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	050	01	ESTRUCTURAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	No	10/02/2025	No	CEDULA DE CIUDADANIA	71774308
					ASESOR	PERIODO FIJO	ASESOR	105	02	ESTRUCTURAL	PERIODO FIJO	Si	17/01/2022	No	CEDULA DE CIUDADANIA	98703365

3. A la fecha, no se ha realizado el monitoreo de las hojas de vida del personal de la entidad, y se observa que permanecen activas 54 hojas de vida, situación que constituye una observación reiterativa. Esta omisión inobserva lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, relativo a los principios que rigen la función administrativa.

sigepII

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEPII
MONITOREO DE ACTUALIZACIÓN DE HOJA DE VIDA

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025 10:43:39

Codigo Sigep	Hoja de Vida Activa en Entidad	Nombre de la entidad	Tipo de Asociación en la entidad	Tipo Documento de Identidad	Número de Documento de Identidad	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Correo Electrónico Principal

4. A la fecha, no se ha realizado la verificación ni actualización de los roles de usuarios activos en el sistema, y se evidencia que permanecen activas 54 hojas de vida, situación que constituye una observación reiterativa. Esta falta de control inobserva lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que establece los principios de eficacia, economía y responsabilidad en el ejercicio de la función administrativa.

sigepII

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SIGEPII
ROLES DE USUARIOS ACTIVOS

Función Pública

Fecha generación 10/11/2025 10:45:16

Código SIGE	Nombre de la Entida	Clasificación Orgánica	Ord	Naturaleza Jurídic	Tipo de Documento de identidad	Número de Documento de Identidad	Primer Apellid	Segundo Apellid	Primer Nombr	Segundo nombr

5. A la fecha, no se ha realizado la actualización de la nomenclatura y la escala salarial de la entidad, y se evidencia que permanecen activas 54 hojas de vida, situación que constituye una observación reiterativa.

Esta omisión inobserva lo establecido en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que consagra los principios de eficiencia, eficacia y transparencia en la función administrativa.

PÚBLICA

PÚBLICO SIGEPII

NOMENCLATURA Y ESCALA SALARIAL

Fecha generación 10/11/2025 10:46:51

Código SIGE	Naturaleza del Emple	Nombre de la Entida	Naturaleza Juridic	Clasificacion Organica	Orde	Subordé	Estado de la Entida	Tipo de la Norm	Fecha de la Norm

6. A la fecha, no se ha realizado el monitoreo de bienes y rentas de los servidores de la entidad, y se evidencia que permanecen activas 54 hojas de vida, situación que constituye una observación reiterativa. Esta falta de seguimiento inobserva lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que establece los principios de transparencia, eficacia y responsabilidad en el ejercicio de la función administrativa.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEPII

MONITOREO DE BIENES Y RENTAS

Fecha generación 10/11/2025 1

Código SIGE	Nombre Orde	Nombre de la Entidad Solicitante	Sector Administrativ	Tipo de Asociación en la entidad en el momento de presentar la declaración	Dependenc	¿Usuario Activo actualmente en el SIGEP? (Si/No)	Tipo de Documento de identidad	Número de Documento de identidad

7. A la fecha, no se ha actualizado la estructura organizacional de la entidad, en la cual solo aparecen tres dependencias y no se reconoce al Jefe de Control Interno, quien fue nombrado por el socio mayoritario y ostenta la calidad de funcionario público, de acuerdo con la misma estructura organizacional y el Manual de Funciones. Esta situación constituye una observación

reiterativa y desconoce lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que consagra los principios de coordinación, eficacia y responsabilidad en el ejercicio de la función administrativa.

sigepII

PÚBLICA

PÚBLICO SIGEPII

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD

Función Pública

Fecha generación 10/11/:

Código SIGEP	Código DANE	Nombre de la Entidad	NIT	Naturaleza Jurídica	Clasificación Orgánica	Orden	Suborden	Sector Administrativo	Número de Jerarquía	Dependencia	Número de Jerarquía Padre	Dependencia Padre	Dependencia Especial (Si / No)
8370	5001	CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA	900679194	SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA	RAMA EJECUTIVA	TERRITORIAL	DEPARTAMENTAL	NO APLICA	2	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	DIRECCIÓN EJECUTIVA	No
									3	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	1	DIRECCIÓN EJECUTIVA	No
									1	DIRECCIÓN EJECUTIVA			No

8. Después de la revisión y los monitoreos realizados a los reportes que deben presentarse, se evidencia que todos los informes revisados presentan errores en su rendición. No se ha efectuado un adecuado reporte en el sistema SIGEP, a pesar de ser una obligación legal. Esta situación implica el incumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 2.2.12.2.1 del Decreto 1083 de 2015**,** el Decreto 2225 de 2017 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública –, el Artículo 51 de la Ley 909 de 2004**,** así como la Resolución 304 de 2019 y la Circular 100-004 de 2022**,** ambas expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**.**

Nivel	Norma	Obligación principal
Ley	Ley 909 de 2004	Crea la obligación general de información sobre empleo público.
Decreto	Decreto 1083 de 2015	Define el SIGEP y obliga a mantener la información actualizada.
Decreto	Decreto 2225 de 2017	Precisa responsabilidades individuales e institucionales.
Resolución	Resolución 304 de 2019 (DAFP)	Regula los procesos de carga y validación en SIGEP II.
Circular	Circular 100-004 de 2022	Reitera la obligación de rendición y advierte consecuencias.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. **Recomendación reiterada.** Con forme lo anterior y revisando los estatutos, acta de constitución, y los conceptos de la funciona publica, la entidad debe realizar una revisión a profundidad de los estatutos de los trabajadores de la entidad, toda vez que se ha realizado diferente consulta a la función pública, incluso ha dado traslado por competencia de la comisión nacional del estado civil y l respuesta sigue siendo la misma. 20254000500061.pdf

2. Con relación a la información anteriormente expuesta, el informe queda en firme; no obstante, la situación identificada no se configura como observación ni hallazgo. En consecuencia, se registra como una ***RECOMENDACIÓN***, en la medida en que se evidencia la necesidad de que la entidad reciba capacitación sobre el manejo adecuado de la página web institucional, a fin de garantizar su correcta administración y uso e información conforme a la normatividad vigente. Cabe precisar que dicha capacitación ya fue formalmente solicitada.

3. **Observación** Al revisar la página web institucional y descargar el certificado SIGEP correspondiente al Jefe de la Oficina de Control Interno (que es el único certificado que se puede descargar desde la función de control interno), se evidenció una inconsistencia entre la información contenida en el Manual de Funciones y la registrada en el SIGEP, situación que resulta contradictoria y que se ha mantenido sin solución durante varios años.

sigepII

Certificado de Información

El Departamento Administrativo de la Función Pública certifica que en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEPII se encuentra registrado(a) LUCAS ROLDAN VELEZ identificado(a) con CEDULA DE CIUDADANIA 98703365, vinculado(a) actualmente en CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA desempeñando el cargo ASESOR grado 02 a partir del 17/01/2022.
Esta certificación se expide a los 18 días del mes de diciembre del año 2025, a las 11:46 (horas)

Fuente: **https://www.funcionpublica.gov.co/sigep-web/sigep2/persona/informacionPersonal.xhtml?recursoId=HojaDeVidaSubMenu#no-back-button**

6.1.2. DENOMINACIÓN DE EMPLEO: Asesor de Oficina de Control Interno -NIVEL DIRECTIVO

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	
I. IDENTIFICACIÓN DE EMPLEO	
Denominación del Empleo:	Asesor de Oficina de Control Interno
Código:	105
Grado:	01
Nivel:	Directivo
No. de plazas:	Uno
Dependencia:	Dirección Ejecutiva
Jefe Inmediato:	Director Ejecutiva
II. ÁREA FUNCIONAL: Oficina Control Interno	

Fuente: https://corporaciongilbertoecheverri.gov.co/wp-content/uploads/2023/08/MANUAL_FUNCIONES_V4_2023.pdf

Esta circunstancia pone de manifiesto la necesidad de que la entidad actualice y fortalezca sus conocimientos en materia de empleo público y régimen jurídico aplicable, toda vez que se trata de una entidad del Estado. En este contexto, es preciso señalar que la máxima autoridad de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía es el Director Ejecutivo, y que el Estado únicamente reconoce en esta entidad a dos servidores públicos:

i) el Director Ejecutivo, nombrado por la Junta Directiva, quien ostenta la calidad de ordenador del gasto, con vínculo laboral y acta formal de nombramiento; y
ii) el Jefe de la Oficina de Control Interno, nombrado por el socio mayoritario, mediante acta de nombramiento y acta de posesión.

> *"**Decreto 3135 de 19684** ya había definido y diferenciado el empleado público del trabajador oficial, así: "(…) ARTÍCULO 5. **Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales**. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los Establecimientos Públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo)."*

En este orden de ideas, resulta necesario aclarar que, si el Director Ejecutivo ostenta la máxima jerarquía administrativa con un grado directivo 3, el cargo de Jefe de Control Interno corresponde al nivel asesor, grado 2, y no al grado 1 como actualmente figura en el Manual de Funciones.

6.1.1. DENOMINACIÓN DE EMPLEO: Director Ejecutivo -NIVEL DIRECTIVO

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	
I. IDENTIFICACIÓN DE EMPLEO	
Denominación del Empleo:	Director Ejecutivo
Código:	050
Grado:	03
Nivel:	Directivo
No. de plazas:	Uno
Dependencia:	Dirección Ejecutiva
Jefe Inmediato:	Junta Directiva
II. ÁREA FUNCIONAL: Dirección Ejecutiva	

Fuente: https://corporaciongilbertoecheverri.gov.co/wp-content/uploads/2023/08/MANUAL_FUNCIONES_V4_2023.pdf

6.1.2. DENOMINACIÓN DE EMPLEO: Asesor de Oficina de Control Interno -NIVEL DIRECTIVO

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	
I. IDENTIFICACIÓN DE EMPLEO	
Denominación del Empleo:	Asesor de Oficina de Control Interno
Código:	105
Grado:	01
Nivel:	Directivo
No. de plazas:	Uno
Dependencia:	Dirección Ejecutiva
Jefe Inmediato:	Director Ejecutiva
II. ÁREA FUNCIONAL: Oficina Control Interno	

Fuente: https://corporaciongilbertoecheverri.gov.co/wp-content/uploads/2023/08/MANUAL_FUNCIONES_V4_2023.pdf

Esta situación ha sido advertida y explicada de manera reiterada desde el año 2023 hasta la fecha; sin embargo, la entidad ha hecho caso omiso a los ajustes requeridos, manteniendo una inconsistencia que afecta la correcta aplicación de la normativa vigente y la coherencia de la información institucional publicada.

Adicionalmente, se evidencia que la entidad ha asignado a las direcciones operativas —Subdirección de Proyectos y Subdirección Administrativa y Financiera— grados jerárquicos superiores al del Jefe de la Oficina de Control Interno, desconociendo que dichos cargos no son reconocidos por la ley como empleos públicos, al no ostentar la calidad de servidores públicos.

En consecuencia, los niveles de responsabilidad, jerarquía y clasificación de estos cargos son sustancialmente distintos y no pueden equipararse ni ubicarse por encima de los correspondientes al Director Ejecutivo y al Jefe de la Oficina de Control Interno, quienes sí ostentan la calidad de funcionarios públicos y se encuentran investidos de competencias legales expresamente definidas.

6.2. DEPENDENCIA: SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

6.2.1. DENOMINACIÓN DE EMPLEO: Subdirector Administrativo y Financiero -NIVEL DIRECTIVO

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	
I. IDENTIFICACIÓN DE EMPLEO	
Denominación del Empleo:	Subdirector Administrativo y Financiero
Código:	068
Grado:	02
Nivel:	Directivo
No. de plazas:	Uno
Dependencia:	Subdirección Administrativa y Financiera
Jefe Inmediato:	Director Ejecutivo
II. ÁREA FUNCIONAL: Subdirección administrativa y financiera	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Dirigir las operaciones administrativas y financieras de la Corporación a través de estrategias para dar cumplimiento a los planes de trabajo establecidos.	

6.3. DEPENDENCIA: SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS

6.3.1. DENOMINACIÓN DE EMPLEO: Subdirector de Proyectos -NIVEL DIRECTIVO

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	
I. IDENTIFICACIÓN DE EMPLEO	
Denominación del Empleo:	Subdirector de Proyectos
Código:	070
Grado:	02
Nivel:	Directivo
No. de plazas:	Uno
Dependencia:	Subdirección de Proyectos
Jefe Inmediato:	Director Ejecutivo
II. ÁREA FUNCIONAL: Subdirección de Proyectos	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Garantizar la adecuada implementación de los procesos misionales a través del cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en las actividades propias de la organización.	

6.1.2. DENOMINACIÓN DE EMPLEO: Asesor de Oficina de Control Interno -NIVEL DIRECTIVO

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	
I. IDENTIFICACIÓN DE EMPLEO	
Denominación del Empleo:	Asesor de Oficina de Control Interno
Código:	105
Grado:	01
Nivel:	Directivo
No. de plazas:	Uno
Dependencia:	Dirección Ejecutiva
Jefe Inmediato:	Director Ejecutiva
II. ÁREA FUNCIONAL: Oficina Control Interno	

Fuente: https://corporaciongilbertoecheverri.gov.co/wp-content/uploads/2023/08/MANUAL_FUNCIONES_V4_2023.pdf

En conclusión, la correcta aplicación del marco constitucional y legal vigente —en particular lo establecido en los artículos 209 y 269 de la Constitución Política de 1991, la

Ley 87 de 1993, la Ley 1474 de 2011, la Ley 909 de 2004 y los Decretos 1083 de 2015, 648 de 2017 y 989 de 2020— corresponde a la interpretación y aplicación que realiza el SIGEP, en su calidad de Sistema de Información y Gestión del Empleo Público administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Lo anterior, en atención al principio de jerarquía normativa y al carácter vinculante de los lineamientos, conceptos y sistemas oficiales definidos por la autoridad competente en materia de empleo público, los cuales prevalecen sobre disposiciones internas, manuales de funciones o prácticas administrativas adoptadas por la Corporación que no se ajusten al ordenamiento jurídico vigente.

Marco normativo, doctrinal y jurisprudencial aplicable al SIGEP II

El **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II** constituye la herramienta oficial del Estado colombiano para la administración, registro y control de la información *relacionada con el empleo público**, la gerencia pública y el control interno, bajo la dirección y administración del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).*** Su operación y aplicación se fundamentan en un marco normativo de carácter constitucional, legal y reglamentario, así como en la doctrina administrativa y la jurisprudencia vigentes.

Desde el punto de vista constitucional, el SIGEP II desarrolla los principios consagrados en los **artículos 209 y 269 de la Constitución Política de 1991**, los cuales establecen que la función administrativa debe ejercerse con sujeción a los principios de legalidad, eficacia, transparencia y publicidad, y que todas las entidades del Estado deben contar con un sistema de control interno eficaz, autónomo y permanente.

En el ámbito legal, el SIGEP II encuentra su principal sustento en la **Ley 87 de 1993**, que regula el Sistema de Control Interno; en la **Ley 909 de 2004**, que estructura el régimen del empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública; y en la **Ley 1474 de 2011**, que fortalece los mecanismos de control, transparencia y responsabilidad en la administración pública. De manera complementaria, la **Ley 1712 de 2014** impone a las entidades públicas la obligación de garantizar la veracidad, coherencia y publicidad de la información institucional.

A nivel reglamentario, el **Decreto 1083 de 2015**, como Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, establece las reglas para la clasificación de los empleos públicos, los niveles jerárquicos, los grados, los manuales de funciones y la administración del talento humano, disposiciones que son aplicadas de forma directa por el SIGEP II. Asimismo, el **Decreto 648 de 2017** refuerza el rol estratégico, asesor e independiente del Jefe de la Oficina de Control Interno, y el **Decreto 989 de 2020** regula aspectos

relacionados con la gerencia pública y la evaluación del desempeño. A su vez, el **Decreto 1499 de 2017** incorpora el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, dentro del cual el SIGEP II se consolida como herramienta institucional obligatoria.

De manera específica, el **Decreto 2842 de 2010** crea el SIGEP como el sistema oficial de información del empleo público, estableciendo la responsabilidad de las entidades y de sus representantes legales frente al registro, actualización y calidad de la información allí consignada. En desarrollo de esta competencia, el DAFP ha expedido **lineamientos técnicos, circulares y conceptos**, los cuales constituyen doctrina administrativa vinculante para las entidades del Estado, en especial en lo relacionado con la clasificación de cargos, jerarquía administrativa y correcta aplicación del régimen de empleo público.

En el plano jurisprudencial, la **Corte Constitucional**, mediante sentencias como la **C-103 de 2015** y la **C-181 de 2016**, ha reiterado el carácter obligatorio, autónomo y estratégico del control interno dentro de la estructura administrativa del Estado. Por su parte, el **Consejo de Estado – Sección Segunda** ha sostenido de manera reiterada que las entidades públicas no pueden crear, modificar o jerarquizar cargos al margen del régimen legal vigente, y que los manuales internos no pueden contradecir la normativa superior ni los sistemas oficiales de información del empleo público.

En aplicación del **principio de jerarquía normativa y del principio de legalidad**, la información registrada y validada en el SIGEP II, en su condición de sistema oficial administrado por la autoridad competente en materia de empleo público, prevalece sobre disposiciones internas, manuales de funciones o prácticas administrativas que no se ajusten al ordenamiento jurídico vigente.

En consecuencia, las entidades del Estado deben armonizar su estructura organizacional, manuales de funciones y publicaciones institucionales con el marco normativo aplicable y con la información contenida en el SIGEP II, garantizando así la coherencia institucional, la transparencia administrativa y el adecuado ejercicio del control interno, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En la revisión realizada por el sistema SIGEP2 en relación con la gestión de riesgos, a la fecha se evidencia que únicamente cuatro (4) personas cuentan con permisos para ingresar y gestionar información en dicho sistema.
En ese orden de ideas, los riesgos identificados se sintetizan en las siguientes situaciones:
1. Interpretación inadecuada o errónea de la normatividad aplicable.
2. Carga de información que no garantiza la calidad, veracidad o completitud de los datos exigidos por el sistema.
3. Posibilidad de que cualquiera de los cuatro (4) usuarios con acceso al sistema realice acciones que no se encuentren ajustadas a los lineamientos, controles y parametrización definidos por el mismo.

Certificado de Información

El Departamento Administrativo de la Función Pública certifica que en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEPII se encuentra registrado(a) LUCAS ROLDAN VELEZ identificado(a) con CEDULA DE CIUDADANIA 98703365, vinculado(a) actualmente en CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA desempeñando el cargo ASESOR grado 02 a partir del 17/01/2022.
Esta certificación se expide a los 19 días del mes de diciembre del año 2025, a las 11:18 (horas)

Función Pública

Certificado de Información

El Departamento Administrativo de la Función Pública certifica que en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEPII se encuentra registrado(a) MARTHA LILIANA PEREA HEREDIA identificado(a) con CEDULA DE CIUDADANIA 1128405848,con el (los) contrato(s)
Número del contrato (002-2025) y objeto del contrato (PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES A LA CORPORACIÓN GILBERTO ECHEVERRI MEJÍA, EN LOS DIFERENTES PROCESOS CONTRACTUALES QUE PRETENDE ADELANTAR DE ACUERDO CON LA NECESIDAD) en la entidad (CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA)
Esta certificación se expide a los 18 días del mes de diciembre del año 2025, a las 14:40

Función Pública

Certificado de Información

El Departamento Administrativo de la Función Pública certifica que en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEPII se encuentra registrado(a) FELIPE ANDRES GIL BARRERA identificado(a) con CEDULA DE CIUDADANIA 71774308, vinculado(a) actualmente en CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA desempeñando el cargo DIRECTOR O GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA grado 01 a partir del 10/02/2025.
Esta certificación se expide a los 18 días del mes de diciembre del año 2025, a las 14:42 (horas)

Función Pública

Certificado de Información

El Departamento Administrativo de la Función Pública certifica que en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEPII, el usuario ANDRES FELIPE GALLEGO SOTO identificado(a) tipo de identificación CEDULA DE CIUDADANIA 98663524 no registra actualmente Vinculación Activa ni contrato Vigente en el SIGEPII en la entidad CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA donde está asociado el usuario.
Esta certificación se expide a los 18 días del mes de diciembre del año 2025, a las 14:33 (horas)

Función Pública

Función Pública

Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20254000500061
Fecha: 14/10/2025 08:28:39 a.m.

Bogotá D.C.

Señor
LUCAS ROLDÁN VÉLEZ
Asesor de Control Interno
Corporación Gilberto Echeverri Mejía
Correo electrónico: controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co
Medellín, Antioquia

Asunto Traslado por competencia 2025RS151202 – IV Encuentro CNSC con Jefes de Control Interno
Radicado 20252060620482 del 16/09/2025

Respetado señor Roldán, reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

Sea lo primero indicarle que de conformidad con lo establecido en el Decreto 430 de 2016[1], este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la Gestión Pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, es claro que este Departamento Administrativo, no está facultado para emitir conceptos vinculantes relacionados con la interpretación o vigencia de normas jurídicas, declarar derechos individuales, ni dirimir o rendir concepto sobre aspectos o controversias cuya decisión esta atribuida a otras autoridades públicas. Específicamente, esta Dirección NO tiene las competencias para intervenir en las situaciones internas de otras entidades, actuar como ente de control o vigilancia, pronunciarse sobre el cumplimiento de requisitos mínimos para la provisión de cargos públicos, ni señalar los procedimientos aplicables en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

Una vez precisado lo anterior y en atención al oficio de referencia, el cual fue trasladado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, identificado con el número de radicación del asunto, en la cual se consulta:

> *"(…) En el año 2023, la entidad adelantó un proceso de reestructuración administrativa. Hasta entonces no existía un sistema de grados jerárquico, pero con dicha reforma se creó una escala de grados. En este nuevo esquema, se*

[1] *Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.*

Para verificar la validez de este documento, escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de la Función Pública.

Función Pública
Documento firmado digitalmente
Sistema de Gestión documental.

redujo el nivel jerárquico del área de Control Interno, ubicándola por debajo de las subdirecciones, las cuales quedaron con mayor grado jerárquico. Esto contraría lo previsto en la Ley 87 de 1993, que establece que la Oficina de Control Interno debe mantener un nivel jerárquico superior, dependiente únicamente de la máxima autoridad de la entidad.

Al presentar el reclamo por este incumplimiento, la entidad se amparó en el organigrama, argumentando que Control Interno continúa subordinado directamente a la Dirección Ejecutiva, aunque con un grado menor que las subdirecciones.

Adicionalmente, desde mi vinculación, la entidad desconoció mi condición de funcionario público, exigiéndome firmar un contrato laboral bajo el Código Sustantivo del trabajo (CST), a pesar de que el ejercicio del control interno corresponde a una función pública de carácter constitucional. Esta situación ha generado que mis prestaciones sociales se liquiden como trabajador privado, desconociendo el régimen que me corresponde como servidor público. (…)" Sic.

Atentamente nos permitimos informar que respecto a la naturaleza jurídica de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía, es necesario exponer que la Ley 489 de 1998[2] facultó a las entidades pertenecientes a la Rama Ejecutiva, a realizar asociaciones entre entidades públicas y particulares:

"(…) ***Artículo 96.*** *Constitución de asociaciones y fundaciones para el cumplimiento de las actividades propias de las entidades públicas con participación de particulares. Las entidades estatales, cualquiera sea su naturaleza y orden administrativo podrán, con la observancia de los principios señalados en el artículo 209 de la Constitución, asociarse con personas jurídicas particulares, mediante la celebración de convenios de asociación o la creación de personas jurídicas, para el desarrollo conjunto de actividades en relación con los cometidos y funciones que les asigna a aquéllas la ley.*

Los convenios de asociación a que se refiere el presente artículo se celebrarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 355 de la Constitución Política, en ellos se determinará con precisión su objeto, término, obligaciones de las partes, aportes, coordinación y todos aquellos aspectos que se consideren pertinentes.

Cuando en virtud de lo dispuesto en el presente artículo, surjan personas jurídicas sin ánimo de lucro, éstas se sujetarán a las disposiciones previstas en el Código Civil para las asociaciones civiles de utilidad común.

En todo caso, en el correspondiente acto constitutivo que dé origen a una persona jurídica se dispondrá sobre los siguientes aspectos:

[2] *Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones*

a) Los objetivos y actividades a cargo, con precisión de la conexidad con los objetivos, funciones y controles propios de las entidades públicas participantes;

b) Los compromisos o aportes iniciales de las entidades asociadas y su naturaleza y forma de pago, con sujeción a las disposiciones presupuestales y fiscales, para el caso de las públicas;

c) La participación de las entidades asociadas en el sostenimiento y funcionamiento de la entidad;

d) La integración de los órganos de dirección y administración, en los cuales deben participar representantes de las entidades públicas y de los particulares;

e) La duración de la asociación y las causales de disolución. (…)"

Así las cosas, el legislador permitió la asociación con particulares en la creación de personas jurídicas de derecho privado, con acatamiento a los principios que rigen la actividad administrativa del Estado.

Sobre la naturaleza de este tipo de entidades, señaló la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en el Concepto 1291 de 2000:

> *"(…) Son entidades descentralizadas directas aquellas cuya creación es obra de la ley, la ordenanza o el acuerdo;* ***en tanto que las descentralizadas indirectas son las que surgen por la voluntad asociativa de los entes públicos entre sí o con la intervención de particulares, previa autorización legal.*** *(…)"*

De igual modo, se pronunció el Doctor Augusto Hernández Becerra, Ex Consejero de Estado mediante concepto emitido a este Departamento Administrativo con fecha del 17 de diciembre de 2015, a propósito del examen del concepto de entidad pública y entidades descentralizadas indirectas, así:

> *"(…) A estas últimas entidades se refiere el parágrafo del artículo 46 (sic) de la Ley 489 de 1998 en los siguientes términos:*
>
> *Las entidades descentralizadas indirectas y las filiales de las empresas industriales y comerciales del Estado y de las sociedades de economía mixta se constituirán con arreglo a las disposiciones de la presente ley, y en todo caso previa autorización del Gobierno Nacional si se tratare de entidades de ese orden o del Gobernador o el Alcalde en tratándose de entidades del orden departamental o municipal.*
>
> *Las entidades descentralizadas indirectas de que trata el Capítulo XIII de la Ley 489 de 1998 están sujetas a los preceptos de esta ley porque forman parte de la organización de la Rama Ejecutiva que esta regula. De otra manera la ley no se ocuparía de ellas. Y para sostener que no forman parte de la administración*

pública o, en otras palabras, que no son entidades públicas, sería necesario que la ley de manera expresa así lo dispusiera.

La Ley 489 de 1998 regula en forma expresa tres tipos de entidades descentralizadas indirectas, esto es, las que surgen por la voluntad asociativa de las entidades públicas entre sí o con la intervención de particulares, en los artículos 94, 95 y 96.

(…)

Algo semejante ocurre con las entidades descentralizadas indirectas resultantes de la asociación entre entidades públicas (artículo 96), que se constituyen "con el fin de cooperar en el cumplimiento de funciones administrativas o de prestar conjuntamente servicios que se hallen a su cargo." Las personas jurídicas creadas por entidades estatales en asocio con personas jurídicas particulares con el propósito de constituir asociaciones o fundaciones (artículo 97), únicamente están autorizadas por la ley "para el desarrollo conjunto de actividades en relación con los cometidos y funciones que les asigna a aquellas la ley", lo cual deja en claro que cumplen funciones que tuvieron origen en el sector público del Estado, y a este sector quedan vinculadas por su objeto. Adicionalmente, la norma exige que en el acto constitutivo de dichas asociaciones y fundaciones se indique en los objetivos y actividades a su cargo, con toda precisión, "la conexidad con los objetivos, funciones y controles propios de las entidades públicas participantes", y estipula la "sujeción a las disposiciones presupuestales y fiscales, para el caso de las públicas."

(…)

En relación con las entidades descentralizadas indirectas reguladas en artículo 96 de la Ley 489 de 1998, en este mismo concepto la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado expresó:

De los textos del parágrafo del artículo 49 y del artículo 96, surge un tema común: ambos conciernen a las 'entidades descentralizadas indirectas', y para referirse a ellas usan los términos constitución y acto constitutivo. Como se dijo atrás, estas entidades indirectas son una especie del género entidades descentralizadas, por ello y porque gozan de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio o capital independiente, es decir, reúnen los requisitos establecidos para las entidades descentralizadas por el artículo 68 de la ley 489 de 1998 , forman parte del sector descentralizado de la administración pública; y en el caso de las asociaciones y fundaciones de que trata el artículo 96, tienen como objeto principal "el cumplimiento de actividades propias de las entidades públicas". Como consecuencia de ser entidades descentralizadas, su constitución debe estar autorizada por la ley, la ordenanza o el acuerdo, pues la Constitución Política no las contempla como sujetos de régimen especial o diferente, y entonces el legislador no podría regularlas en contrario.

A propósito de las entidades descentralizadas indirectas la Corte Constitucional ha destacado no solo su necesaria sujeción a la ley sino su localización dentro del ámbito público administrativo en los siguientes términos:

De conformidad con el artículo 210 de la Carta se autoriza la creación de entidades descentralizadas por servicios del orden nacional, en virtud de una ley o por expresa autorización de ésta y, en todo caso, con acatamiento a 'los principios que orientan la actividad administrativa'. Ello significa que las entidades descentralizadas indirectas, con personalidad jurídica, que puedan surgir por virtud de convenios de asociación celebrados con exclusividad, entre dos o más entidades públicas deben sujetarse a la voluntad original del legislador (…)

(…) las características de persona jurídica sin ánimo de lucro y la sujeción al derecho civil se entienden sin perjuicio de los principios y reglas especiales propios de la función administrativa establecidos en el artículo 209 de la Constitución, que para el derecho civil y normas complementarias no resultan de aplicación estricta e imperativa.

Las entidades descentralizadas indirectas no son mencionadas ni caracterizadas como tales, de manera expresa, en el artículo 38 de la Ley 489 de 1998, pero deben entenderse incluidas en el literal g), que incluye en las descentralizadas del orden nacional a "Las demás entidades administrativas nacionales con personería jurídica que cree, organice o autorice la ley para que formen parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público." La evidencia de que esto es así la ofrece el capítulo XIII de la Ley 489 de 1998, que incluye en la denominación genérica "entidades descentralizadas" a las descentralizadas indirectas.

(…)

Las entidades descentralizadas indirectas, como son las asociaciones, fundaciones y corporaciones, se enmarcan dentro del concepto de entidad pública o entidad estatal de acuerdo con las normas vigentes, según se desprende del análisis realizado en el presente estudio, que viene a ser corroborado por la doctrina del Consejo de Estado y la jurisprudencia de la Corte Constitucional. En pronunciamientos emitidos sobre el tema por la Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la República, así como en conceptos e instructivos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público habitualmente se ha seguido la doctrina de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado." (…)"

Así las cosas, se puede decir entonces, que, si bien las entidades descentralizadas indirectas no se encuentran categorizadas como sí pasa con los establecimientos públicos o las sociedades de economía mixta, dichas entidades hacen parte de la administración pública, de conformidad con lo establecido por el artículo 38, numeral 2 literal g de la Ley 489 de 1998; y por ende, al hacer parte de la administración pública aun cuando en la conformación de la entidad descentralizada indirecta sea integrada por personas jurídicas

privadas o particulares, ésta deberá regirse por las disposiciones contenidas en la ley citada anteriormente.

Una vez consultados los estatutos de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía[3], se puede observar que esta entidad se constituyó como entidad descentralizada indirecta, tal como se cita a continuación:

> *"(…)* ***ARTÍCULO 1. NATURALEZA JURÍDICA Y NOMBRE.*** *La Corporación es una persona jurídica sin ánimo de lucro, de nacionalidad colombiana, de beneficio social, de utilidad común e interés social, de participación mixta, descentralizada de forma indirecta del orden departamental de Antioquia, perteneciente a la rama del poder ejecutivo, la cual operará con el nombre de:* ***Corporación Gilberto Echeverri Mejía.***
>
> ***PARÁGRAFO 1:*** *La Corporación, es una entidad creada bajo los parámetros del artículo 96 de la ley 489 de 1998, por la asociación de la Gobernación de Antioquia, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia (IDEA) y la Fundación EPM. Como entidad descentralizada indirecta, se denomina ENTIDAD ESTATAL y el régimen jurídico aplicable para su creación, funcionamiento y trasformación es el establecido en el código civil y demás normas que lo integren. La legislación aplicable en lo relativo a sus actos y contratos, es la que rige la contratación administrativa por razón de lo establecido en el artículo 2 numeral 1 de la ley 80 de 1993. Lo relativo a la relación laboral del personal se regulará por el Código Sustantivo del Trabajo. (…)"*

Ahora bien, en lo referente al empleo público, es necesario indicar que la Constitución Política define los tipos de empleos públicos en Colombia:

> *"(…)* ***ARTÍCULO 125.*** *Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*
>
> *Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*
>
> *El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.*
>
> *El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.*
>
> *En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. (…)"*

[3] *Fuente consultada en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corporaciongilbertoecheverri.gov.co/wp-content/uploads/2020/07/ESTATUTOS-2020.pdf*

Como se puede observar, la Constitución Política marcó la diferencia entre un empleado público y un trabajador oficial, sin embargo el Decreto 3135 de 1968[4] ya había definido y diferenciado el empleado público del trabajador oficial, así:

> *"(…) **ARTÍCULO 5. Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales**. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. **(**En los estatutos de los Establecimientos Públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo**)**.*
>
> *Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos. (...)" Subrayado fuera de texto.*

Por otro lado, la Ley 909 de 2004[5] realiza la clasificación de los empleos, así:

> *"(…) **Artículo 5°.** Clasificación de los empleos. Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:*
>
> *1. Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.*
>
> *2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:*
>
> *a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así:*
>
> *(…)*
> ***En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:***
>
> *Presidente; Director o Gerente; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente; Secretario General; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; (…)" Subrayado fuera de texto.*

---

[4] *Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado, y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales*

[5] *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*

En este orden de ideas se considera que, las entidades descentralizadas indirectas, al hacer parte de la administración pública, deberá regirse por las disposiciones contenidas en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004, y por ende, deberá tener entonces, una planta de personal con la naturaleza de empleos públicos que sean de libre nombramiento y remoción y que desempeñen roles de dirección y orientación institucionales.

En este caso, son empleados públicos aquellos que asuman la representación legal, así como quienes desempeñen los roles de jefe de planeación, jurídica, comunicaciones, control interno, así como las demás que ordene la ley, en tanto que los que no sean empleados públicos, serán trabajadores oficiales y su relación laboral se ceñirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

Para este caso particular, es importante resaltar los tipos de vinculación de los servidores públicos con la administración pública, los cuales pueden ser:

EMPLEADOS PÚBLICOS: Relación legal o reglamentaria, debe existir un acto administrativo de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión.

TRABAJADORES OFICIALES: Relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945[6] y el Decreto 1083 de 2015.

En este sentido, por tratarse de un empleo público, la forma de vinculación viene precedida de una relación laboral y, por tanto, le será aplicable las normas propias del empleo público, incluyendo las relacionadas con el régimen salarial y prestacional.

Sobre la jerarquía de la Oficina de Control o quien haga sus veces al interior de las entidades públicas, la Ley 87 de 1993 dispuso[7]:

> *"(…)* ***ARTICULO 9. Definición de la Unidad u Oficina de Coordinación del Control Interno.*** *Es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la revaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.*
>
> *(…)*
>
> ***ARTICULO 10. Jefe de la Unidad u Oficina de Coordinación del Control Interno.*** *Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, las entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor*

[6] *Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.*
[7] *Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.*

interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley. (…)"

De esta manera, el jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades públicas, deberá ser un funcionario adscrito al nivel jerárquico superior de la entidad (nivel directivo), y su designación se efectuará en los términos del Artículo 11 de la Ley 87 de 1993, modificado por el Artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

La oficina de control interno es la dependencia de cada entidad encargada de evaluar en forma independiente el sistema de control interno de la entidad y proponer al representante legal del respectivo organismo las recomendaciones para mejorarlo.

De conformidad con la Ley 87 de 1993 esta oficina deberá pertenecer al nivel superior, es decir, al nivel jerárquico directivo y, por ende, la ubicación jerárquica dentro de la estructura organizacional debe hacerse, de manera que dependa directamente de dependencia que haga del despacho de dirección y administración de la entidad.

Sin embargo, serán los estatutos los que determinen la estructura organizacional de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía, así como la ubicación jerárquica de cada una de las dependencias, en el marco de su autonomía administrativa; y por tanto la ubicación de la dependencia que haga sus veces de control interno no debe ser impedimento para que en el marco de las responsabilidades conferidas, se implementen las políticas de control interno, realizar control a la gestión, e implementar el sistema de control interno.

En todo caso, para realizar modificaciones a la estructura organizacional del organismo, se debe observar que la facultad para aprobar tales cambios recae sobre la Asamblea General, tal como se cita a continuación:

"(…) ***ARTÍCULO 23. FACULTADES Y FUNCIONES DE LA ASAMBLEA.*** *La Asamblea General, ejercerá las siguientes funciones:*

a. Fijar y adoptar las medidas conducentes para el desarrollo del objeto social de la Corporación.
b. Designar y remover los miembros de la Junta Directiva de la Corporación y sus respectivos suplentes.
c. Nombrar y remover libremente al Director Ejecutivo y al Revisor Fiscal de la Corporación y sus suplentes, y fijar su remuneración.
d. Examinar y aprobar los informes que le presente la Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva, lo mismo que los estados financieros correspondientes a la vigencia fiscal anterior, e introducir a los anteriores las reformas que considere necesarias.
e. Ordenar las acciones que correspondan contra los administradores, funcionarios, directivos o el Revisor Fiscal.
f. Estudiar y aprobar las reformas estatutarias y ordenar a la Dirección Ejecutiva que formalice debidamente dichas reformas.
g. Decretar la disolución de la Corporación, nombrar su liquidador y fijar la cuantía y periodicidad de sus honorarios; y determinar a qué entidades se destinará el patrimonio liquidado
h. Nombrar de su seno una comisión plural para los estudios de cuentas, inventarios, balances e informes, cuando no sean aprobados, la cual deberá informar a la Asamblea en el término que ésta señale.

i. Aprobar la reinversión de los excedentes de cada período.
j. Decidir el ingreso de Corporados Adherentes y determinarles su calidad, cuando ello se requiera; con base en el reglamento que para esto expida la Asamblea General de Corporados.
k. Decretar la exclusión de Corporados con base en lo dispuesto por estos Estatutos. (…)"

Con base en la exposición normativa y jurisprudencial, se puede concluir que la Corporación Gilberto Echeverri Mejía es una entidad descentralizada indirecta, conformada por entidades públicas y por personas jurídicas particulares, y dicho organismo cuenta con personería jurídica y patrimonio propio, por lo que integra la administración pública, haciendo parte de la Rama Ejecutiva en el orden territorial.

Por su naturaleza, esta entidad debe acogerse a las normativas señaladas (Ley 489 de 1998, Ley 87 de 1993 y Ley 909 de 2004) y s planta de personal estará conformada por empleados públicos y trabajadores oficiales. Los empleados públicos deben cumplir con las siguientes características: ser de libre nombramiento y remoción, con funciones de dirección, conducción y orientación institucionales, o que su ejercicio implique la adopción de políticas o directrices en las entidades descentralizadas; y cuya denominación de empleo corresponda a: Presidente; Director o Gerente; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente; Secretario General; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario.

Para quienes no cumplen con los criterios anteriormente señalados, son trabajadores oficiales, y su relación laboral se da por el Código Sustantivo del Trabajo, por ende, su vinculación es precedida por la suscripción de un contrato de trabajo.

Quien ocupe el rol de jefe de control interno o sus veces al interior de la Corporación, es empleado público según las características anteriormente mencionadas, por lo que la remuneración y prestaciones deberán darse conforme a las normas vigentes aplicables para las entidades descentralizadas del orden territorial, y la ubicación de esta oficina, debe corresponder al nivel jerárquico directivo, según lo dispuesto por la Ley 87 de 1993.

En todo caso, en el marco de la autonomía administrativa, la Corporación Gilberto Echeverry Mejía puede darse sus propios estatutos y reglamentos, y de manera autónoma fijar su estructura organizacional.

Por último, la Corte Constitucional C-542 de 2.000 expresó en relación con los conceptos emitidos por las entidades públicas, así:

"(…) Los conceptos emitidos por las entidades públicas en respuesta a un derecho de petición de consultas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, insistimos, son orientaciones, puntos de vista, consejos y cumplen tanto una función didáctica como una función de comunicación fluida y transparente. (Subrayados y destacados fuera de texto). De acuerdo con lo anterior, cuando el concepto se produce a instancia de un interesado, éste queda en libertad de acogerlo o no y su emisión no compromete la responsabilidad de las entidades públicas que los expiden, ni obliga a su cumplimiento o ejecución. De igual manera, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición

de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17). Ahora bien, la resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho (…)".

Del mismo modo, la Ley 1755 de 2015[8] expresó el alcance informativo de los conceptos, y en consecuencia estos no pueden ser de carácter vinculante:

> *"(…)* ***ARTÍCULO 28. Alcance de los conceptos.*** *Salvo disposición legal en contrario, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución. (…)"*

Finalmente, de conformidad con el Decreto 430 de 2016, modificado por el Decreto 1603 de 2023[9], se reitera que, este Departamento Administrativo no tiene competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir.

Con respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como información relacionada con estructura administrativa, planta de personal, manual de funciones y escala salarial, me permito indicar que en el link http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

GERARDO DUQUE GUTIERREZ
Director
Dirección de Desarrollo Organizacional

[8] *Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.*
[9] *Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.*

Copia: atencionalciudadano@cnsc.gov.co

Datos de quien Proyectó	Gilbert Alexander González Mur
Datos de quien Revisó	Manuel Francisco Angulo Martínez– Dirección de Desarrollo Organizacional
Datos de Vo.Bo.	N/A
Código TRD	11202.15.