



# Concepto 228371 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20255000228371\*

Radicado No.: 20255000228371

Fecha: 06/05/2025 01:43:07 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Aclaración respecto del nombramiento del jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial. Radicado No. 20259000225192 del 1 de abril de 2025.

En atención a su comunicación de la referencia, a continuación, nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

## CONSULTA:

*"(...) actualmente soy control Interno de una entidad municipal de la Alcaldía de Tiquisio Bolívar, fui elegida para el periodo 2024- 2025, periodo que culmina según el acta de posesión el seis de enero del 2026. como Control Interno activa a diciembre 31 de 2025 pues mi periodo culminaría el seis de Enero del 2026, cual sería el proceso para la escogencia del Nuevo jefe de control Interno para el periodo 2026-2030, por que estas convocatorias no la colocan a la vista de todos los que quieran participar y donde esta estipulado en la normatividad que es un proceso de concurso de Merito. si deseo participar nuevamente, que debo de hacer, ya que el alcalde actual por que le solicito demasiada información no ve la hora que se me termine el periodo. (...)"*

## ANÁLISIS:

Para dar respuesta a sus inquietudes es necesario hacer las siguientes precisiones:

En primer lugar, frente al nombramiento del Jefe de Control Interno es necesario recordar que la Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones", establece:

*"(...) Artículo 9º.- 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 reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos. (...)"*

En cuanto a la calidad en la designación del jefe de control interno la Ley 87 de 1993, indica:

*“(…) Artículo 10º.- 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 interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley. (...)”* (subrayado fuera del texto).

En este sentido, para las entidades que cuentan con el cargo de jefe de la Unidad u Oficina de Control Interno o quien haga sus veces creado en la respectiva planta de personal, le informo que la Ley 1474 de 2011, “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”, modificó el texto de los artículos 11 y 14 de la Ley 87 de 1993, en el siguiente sentido:

*“(…) ARTÍCULO 8º. DESIGNACIÓN DE RESPONSABLE DEL CONTROL INTERNO. Modifíquese el artículo 11 de la Ley 87 de 1993, que quedará así:*

*Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control, el Presidente de la República designará en las entidades estatales de la rama ejecutiva del orden nacional al jefe de la Unidad de la oficina de control interno o quien haga sus veces, quien será de libre nombramiento y remoción.*

*Cuando se trate de entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial. Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador. (subrayado fuera del texto)*

*(...)”.*

De acuerdo con la anterior disposición, los empleos o cargos de jefe de la Unidad u Oficina de Control Interno que se encuentren creados en la planta de personal de las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional son de libre nombramiento y remoción cuya nominación es responsabilidad del Presidente de la República, y las del nivel territorial son de periodo fijo de 4 años.

En este orden de ideas, se encuentra que la Ley 1474 de 2011 de rango legal y posterior estableció la forma de designar al jefe de la Unidad de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la cual se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial, Alcaldes o Gobernadores según corresponda, este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años.

Este periodo al cual se refiere la norma, en este momento se viene desarrollando el comprendido entre el 01 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025. Cabe señalar, que una vez concluido el periodo para el cual fueron elegidos tales servidores, se produce una vacancia del empleo, y en tal consideración la autoridad competente estaría llamada a efectuar una nueva designación por el periodo establecido que iniciaría el 01 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2029, lo cual coincide con la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador.

Ahora bien, frente a los requisitos para ocupar el cargo de Jefe de Oficina de Control Interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial, se debe señalar que el Decreto 989 de 2020 “Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial”, establece lo siguiente:

*“(…) ARTÍCULO 2.2.21.8.5. Requisitos para el desempeño del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial. Para desempeñar el cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial se deberá acreditar los siguientes*

requisitos teniendo en cuenta las categorías de departamentos y municipios previstas en la ley, así:

*Departamentos y municipios de Categoría especial y primera*

*Título profesional Título de posgrado en la modalidad de maestría Cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control, o Título profesional Título de posgrado en la modalidad de especialización Sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.*

*Departamentos de Categoría segunda, tercera y cuarta*

*Título profesional Título de posgrado en la modalidad de especialización Cuarenta y ocho (48) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno. o Título profesional Sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.*

*Municipios de Categoría segunda, tercera y cuarta*

*Título profesional Título de posgrado en la modalidad de especialización Cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno o Título profesional Cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.*

*Municipios de Categorías quinta y sexta*

*Título profesional Treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.*

*PARÁGRAFO. Para desempeñar el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial, únicamente se podrá aplicar en los Manuales de Funciones y de Competencias Laborales, las equivalencias contempladas en el presente artículo y solo para aquellas categorías de departamentos y municipios en los que está prevista.*

*Artículo 2.2.21.8.6. Experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno. Se entiende por experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, dentro de las cuales están las siguientes: (Subrayado fuera de texto)*

*Medición y evaluación permanente de la eficiencia, eficacia y economía de los controles del Sistemas de Control Interno. Asesoría en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de planes e introducción de correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos. 3. Actividades de auditoría o seguimiento. Actividades relacionadas con el fomento de la cultura del control. Evaluación del proceso de planeación, en toda su extensión; Formulación, evaluación e implementación de políticas de control interno. Evaluación de los procesos misionales y de apoyo, adoptados y utilizados por la entidad, con el fin de determinar su coherencia con los objetivos y resultados comunes e inherentes a la misión institucional Asesoría y acompañamiento a las dependencias en la definición y establecimiento de mecanismos de control en los procesos y procedimientos, para garantizar la adecuada protección de los recursos, la eficacia y eficiencia en las actividades, la oportunidad y confiabilidad de la información y sus registros y el cumplimiento de las funciones y objetivos institucionales. Evaluación de riesgos y efectividad de controles. Las funciones relacionadas con el desempeño de la gestión estratégica, administrativa y/o financiera. (...)"*  
(Subrayado fuera de texto).

De acuerdo con el decreto en cita, para las entidades de la rama ejecutiva del orden territorial los requisitos para ocupar el cargo de Jefe o Asesor de Control Interno se asocian a las diferentes categorías departamentales, por lo que en su caso, se trata de una entidad del orden municipal cuya junta directiva está en cabeza del Señor Alcalde.

En cuanto a la experiencia, dichos asuntos de control interno están referidos, tal como lo indica el artículo citado, a aquella experiencia adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno, las cuales pueden estar relacionadas con la medición al Sistema de Control de Interno, ejercicios de planeación en toda su extensión, desde su formulación hasta su evaluación, auditoría interna, así como la evaluación de riesgos en términos de la efectividad de los controles.

Como es posible analizar, es viable considerar otro tipo de cargos distintos el de Jefe de Control Interno para la valoración de experiencia, análisis que es responsabilidad del Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en su entidad.

Ahora bien, adicional al análisis de requisitos de estudio y experiencia, para el nombramiento de estos cargos se debe tener en cuenta que el mismo Decreto 989 de 2020 define lo siguiente:

*“(…) ARTÍCULO 2.2.21.8.3. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. Previo a la designación en el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, al aspirante o aspirantes se les deberá evaluar las competencias requeridas para el desempeño del empleo, a través de la práctica de pruebas.*

*La evaluación de competencias de los aspirantes a ocupar los citados cargos en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, será adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que le informará al presidente de la República si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual dejará evidencia.*

*En el nivel territorial se deberá evaluar las competencias por la misma entidad, o con la asesoría de entidades especializadas en la materia o con el Departamento Administrativo de la Función Pública, de lo cual se le informará al gobernador o alcalde, respectivo, si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual se dejará evidencia. (Subrayado fuera del texto)*

*Parágrafo. Por regular este artículo unas competencias específicas y un procedimiento para su evaluación, para la provisión del empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, no le será aplicable el artículo 2.2.13.2.2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública. (…)*

De acuerdo con lo anterior, en las entidades del nivel territorial es viable que en cada administración de acuerdo con sus capacidades evalúe directamente las competencias para ocupar el cargo de Jefe de Control Interno; como segunda opción puede asesorarse con entes especializados en esta materia, o bien acudir a este Departamento Administrativo para adelantar dicha evaluación con acompañamiento del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, lo que permitirá al Alcalde para su caso, adelantar el respectivo nombramiento con la (s) persona (s) o candidato (s) que cumpla con las competencias requeridas.

Ahora bien, debemos referirnos al Decreto 648 de 2017 “por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública” el cual adicionó el artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015 en el siguiente sentido:

*“Artículo 15°. Adiciónese el artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015, con el siguiente inciso:*

*El nombramiento de estos servidores deberá efectuarse teniendo el principio de mérito, sin perjuicio de la facultad discrecional de la que gozan las autoridades territoriales” (subrayado fuera de texto).*

Considerando lo manifestado, es importante que para el nombramiento de los Jefes de Control Interno tanto en el orden nacional como territorial se atienda el principio del mérito, el cual busca que las capacidades, cualidades y perfil del aspirante sean los factores determinantes para el acceso y retiro de este servidor público; sin embargo, se debe señalar que en uso de la facultad discrecional los gobernadores y alcaldes deberán establecer el mecanismo y procedimiento para la designación o provisión definitiva del empleo de Jefe de Oficina de Control Interno de las entidades de la rama ejecutiva del nivel territorial, atendiendo los requisitos del perfil del cargo señalados en la Ley 1474 de 2011 y el principio de mérito determinado a través del Decreto 648 de 2017.

Finalmente, debemos referirnos en primera medida a la naturaleza del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, respecto de lo cual nuestra Dirección Jurídica, ya se ha pronunciado mediante Concepto con Radicado No. 20176000143161 del 22 de fecha 20/06/2017, donde ha concluido:

*“Adicionalmente, respecto de los jefes de control interno en la rama ejecutiva del nivel territorial la norma dispuso que se clasifican como*

empleos de período de cuatro años, para ello, en el párrafo transitorio del artículo 9 se estableció un período transitorio, que permite intercalar el período de los alcaldes y gobernadores con el empleo de Jefe de Control Interno, para que a la mitad de su período realicen dicha designación.

Sobre la reelección, explicamos que el ejercicio de las funciones públicas de acuerdo al numeral 23 del artículo 150 constitucional, corresponde fijarlo al Congreso de la República. De acuerdo con ello, la Ley 1474 de 2011 no es explícita sobre la posibilidad de que las personas nombradas en dichos cargos puedan ser reelegidas para períodos subsiguientes.

De acuerdo con todo lo anterior, y teniendo en cuenta que el empleo de jefe de control interno corresponde a un cargo de período institucional y no personal, debe entenderse, que concluido el período para el cual fueron elegidos tales funcionarios se produce una vacancia del empleo, y en tal consideración la autoridad competente estaría llamada a efectuar una nueva designación por el período establecido. En el evento en que el nominador decida que la persona que termina el período continúe en el desempeño del mismo, deberá proceder a realizar un nuevo nombramiento siguiendo el procedimiento que adopte para tal efecto. (Subrayado fuera de texto)

Ahora bien, frente al vencimiento de los empleos de período, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en concepto con Radicación número: 11001-03-06-000-2010-00095-00(2032) de fecha 29 de octubre de 2010, Consejero ponente: William Zambrano Cetina, manifestó lo siguiente

“... en Concepto 1860 del 6 de diciembre de 2007<sup>1</sup>, esta Sala señaló que la regla de continuidad establecida desde la Ley 4 de 1913 debe entenderse derogada respecto de los funcionarios de período institucional (cargos de elección con período constitucional o legal -art.125 C.P.-), dado que su mandato es improrrogable y conlleva el retiro automático del cargo una vez cumplido el respectivo período. Al respecto se indicó:

“El vencimiento de un período institucional por tratarse de un cargo de elección, ya sea por mandato constitucional o legal, de un servidor público, produce su separación automática del cargo y en tal virtud, debe dejar válidamente de desempeñar las funciones del mismo, sin que incurra en abandono del cargo puesto que el carácter institucional del período hace imperativo que tan pronto el funcionario lo cumpla, cese inmediatamente en sus atribuciones y no desarrolle actuación adicional alguna ni expida actos administrativos con posterioridad al vencimiento del término, pues ya carece de competencia para ello.

En este aspecto la Sala considera que el artículo 281 del Código de Régimen Político y Municipal, la ley 4<sup>a</sup> de 1913, se encuentra derogado en cuanto se refiere a cargos públicos de elección cuyos períodos son institucionales, conforme a la mencionada reforma constitucional.

Este artículo establece lo siguiente:

“Artículo 281.- Ningún empleado administrativo dejará de funcionar, aunque su período haya terminado, sino luego que se presente a reemplazarlo el que haya sido nombrado para el efecto, o el suplente respectivo” (Destaca la Sala).

El carácter institucional del período, de acuerdo con el actual párrafo del artículo 125 de la Carta<sup>2</sup>, implica que el plazo es imperativo, de forzoso cumplimiento, de manera que no se puede extender el ejercicio del cargo más allá del término y en este sentido se debe entender derogada la disposición transcrita para los empleos de elección por período fijo.”

En ese sentido, quedaba ratificado lo afirmado por la Sala en el Concepto 1743 de 2006, en cuanto a que, conforme al Acto Legislativo 1 de 2003 (que adicionó el artículo 125 de la Constitución), la persona elegida para ocupar un cargo de período institucional “no puede tomar posesión antes de la fecha de inicio ni retirarse después de la fecha de terminación”.

En síntesis, respecto de los funcionarios de período institucional, no opera la regla de continuidad sino de desinversión automática, que les obliga a la separación inmediata del cargo al vencimiento de su período, sin que ello produzca abandono del cargo. Los demás funcionarios de

periodo deberán permanecer en el cargo hasta que asuma el mismo quien debe reemplazarlos, salvo, que la ley prevea una solución especial (diferente) para la transición o que se de alguna de las excepciones del artículo 34-17 de la Ley 734 de 2002, y sin perjuicio, claro está, de la posibilidad de renuncia que tiene cualquier servidor público<sup>3</sup>.” Subraya nuestra

*De las normas citadas y el pronunciamiento del Consejo de Estado puede inferirse que, para los funcionarios de periodo institucional, como es el caso de los jefes de control interno, no opera la regla de continuidad sino de desinvestidura automática, que les obliga a la separación inmediata del cargo al vencimiento de su periodo, sin que ello produzca abandono del cargo. Los funcionarios de periodo personal deberán permanecer en el cargo hasta que asuma el mismo, quien debe reemplazarlos, salvo, que la ley prevea una solución especial para la transición o que se de alguna de las excepciones del artículo 34-17 de la Ley 734 de 2002, y sin perjuicio de la posibilidad de renuncia que tiene cualquier servidor público.*

En consecuencia, en criterio de esta Dirección debe entenderse, que concluido el período para el cual fueron elegidos tales funcionarios se produce una vacancia del empleo, y en tal consideración la autoridad competente estaría llamada a efectuar una nueva designación por el período establecido. En el evento en que el nominador decida que la persona que termina el período continúe en el desempeño del mismo, deberá proceder a realizar un nuevo nombramiento siguiendo el procedimiento que adopte para tal efecto.” (Subrayado fuera de texto).

Así entonces, es claro que se trata de cargos de periodo mas no de libre nombramiento y remoción respecto de los cuales el Consejo de Estado, como máximo tribunal de lo contencioso administrativo se ha pronunciado.

#### CONCLUSIÓN:

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, procedemos a brindar respuesta a cada una de sus inquietudes así:

Como se menciona en la Ley 1474 de 2011 se estableció la forma de designar al jefe de la Unidad de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la cual se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial, Alcaldes o Gobernadores según corresponda. Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años.

Este periodo al cual se refiere la norma, en este momento se viene desarrollando el comprendido entre el 01 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025. Cabe señalar, que una vez concluido el periodo para el cual fueron elegidos tales servidores, se produce una vacancia del empleo, y en tal consideración la autoridad competente estaría llamada a efectuar una nueva designación por el periodo establecido que iniciaría el 01 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2029, lo cual coincide con la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador.

En consecuencia, una vez termine el periodo que viene cursando, es decir hasta el 31 de diciembre de 2025, tiempo a partir del cual el nominador (*Alcalde o Gobernador según corresponda*), deberá realizar un nuevo nombramiento para el periodo de 4 años siguientes, para este efecto si el nominador decide que la persona que termina el período tiene las facultades para continuar en el cargo desempeñando sus funciones en dicho empleo, puede optar por designarlo nuevamente y deberá realizar por tanto un nuevo nombramiento siguiendo el procedimiento que adopte para tal efecto. En todo caso, será obligatorio considerar el cumplimiento de requisitos de estudio y experiencia, así como la valoración de competencias comportamentales establecidas en el Decreto 989 de 2020.

Como se mencionó en el análisis, el Decreto 989 de 2020 “Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos de formación académica y experiencia profesional para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial”, se establecen los requisitos y funciones del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, mismos que se asocian a las diferentes categorías departamentales, por lo que en su caso, se trata de una entidad del orden municipal cuya junta directiva está en cabeza del Señor Alcalde.

Adicionalmente, el mismo Decreto 989 de 2020 establece que en las entidades del nivel territorial es viable que en cada administración de acuerdo con sus capacidades evalúe directamente las competencias para ocupar el cargo de Jefe de Control Interno; como segunda opción puede asesorarse con entes especializados en esta materia, o bien acudir a este Departamento Administrativo para adelantar dicha evaluación, lo que permitirá al Alcalde para su caso, adelantar el respectivo nombramiento con la (s) persona (s) o candidato (s) que cumpla con las competencias requeridas.

Es importante que, para el nombramiento de los Jefes de Control Interno en el orden territorial, se atienda el principio del mérito, el cual busca que las capacidades, cualidades y perfil del aspirante sean los factores determinantes para el acceso y retiro de este servidor público; sin embargo, se debe señalar que en uso de la facultad discrecional los gobernadores y alcaldes deberán establecer el mecanismo y procedimiento para la designación o provisión definitiva del empleo de Jefe de Oficina de Control Interno de las entidades de la rama ejecutiva del nivel territorial, atendiendo los requisitos del perfil del cargo señalados en la Ley 1474 de 2011 y el principio de mérito determinado a través del Decreto 648 de 2017.

También deben tener en cuenta el perfil requerido de acuerdo con las categorías establecidas en el Decreto 989 de 2020. Nuevamente es relevante señalar que la experiencia en asuntos de control interno deben ser entendidos como aquella adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno, las cuales pueden estar relacionadas con la medición al Sistema de Control de Interno, ejercicios de planeación en toda su extensión, desde su formulación hasta su evaluación, auditoría interna, así como la evaluación de riesgos en términos de la efectividad de los controles, con lo cual será viable considerar otro tipo de cargos distintos el de Jefe de Control Interno para la valoración de experiencia, de manera tal que puedan ubicar con mayor facilidad el perfil para el encargo, así como para el posterior nombramiento en propiedad.

Finalmente, le extendemos una cordial invitación a explorar el Espacio Virtual de Asesoría (EVA), accesible a través del siguiente enlace: [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva). En dicho entorno digital, tendrá acceso a una diversidad de recursos especializados, que incluyen normativas, jurisprudencia, conceptos, videos informativos y publicaciones vinculadas con la Función Pública. Estos recursos han sido meticulosamente elaborados con el propósito de ofrecer un sólido respaldo a su desempeño profesional, constituyendo herramientas de gran valía para su gestión laboral.

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

LUZ DAIFENIS ARANGO RIVERA

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Iván Arturo Márquez Rincón

NOTAS DE PIE DE PAGINA

M.P. Gustavo Aponte Santos. El artículo 125 de la Constitución establece lo siguiente:

*“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.*

(...)

*Parágrafo.- (Adicionado por el Acto Legislativo No. 1 de 2003, art. 6º).- Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual éste fue elegido” (Resalta la Sala).*

Concepto 643 de 1994, M.P. Humberto Mora Osejo.

---

*Fecha y hora de creación: 2026-05-21 18:49:42*