 <i>Concejo Municipal de Yumbo</i>	<h1>PLAN ANUAL DE VACANTES</h1>	PL-GH-01	
		Versión:	1
		Fecha:	13-1-2021
		Página 1 de 7	


PLAN ANUAL DE VACANTES 2021

Objetivo General

A través del Plan de Prevision de Recurso Humano se identifican las necesidades del talento humano requerido por el Concejo Municipal de Yumbo, con relación a su planta de personal vigente, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

Objetivos Específicos


- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Establecer los mecanismos para garantizar la adecuada provisión de las vacantes.
- Tramitar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte o interrumpa la prestación del servicio.

 <i>Concejo Municipal de Yumbo</i>	PLAN ANUAL DE VACANTES	PL-GH-01	
		Versión:	1
		Fecha:	13-1-2021
		Página 2 de 7	

ALCANCE

El presente Plan junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, se constituyen como herramientas para aplicar en la planeación del talento humano a corto y mediano plazo en cuanto a:

- Cálculo de los servidores necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando la forma de provisión, el ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado

 <i>Concejo Municipal de Yumbura</i>	<h1>PLAN ANUAL DE VACANTES</h1>	PL-GH-01	
		Versión:	1
		Fecha:	13-1-2021
		Página 3 de 7	

INTRODUCCION

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen a lo largo de este documento:

EMPLEO PÚBLICO: El Decreto 770 de 2005 en su artículo 2° define el empleo público como «el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado». Así mismo, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES El Decreto 1083 de 2015 establece, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos se pueden desarrollar en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.


Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

ARTICULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES CON EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL (PEI).

Para garantizar el cumplimiento del Plan Estratégico de la entidad, se debe contar con la planta de cargos provistos en su totalidad, esto, siempre y cuando la normatividad lo permita, en razón a que las exigencias legales incluyen la consulta a la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando los cargos quedan en vacancia definitiva; de no autorizarse el uso de listas de elegibles, se hace necesario abrir una convocatoria interna entre los servidores de carrera administrativa que cumplan con los requisitos exigidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias, si tampoco se escoge el candidato, se recurre al nombramiento en provisionalidad.

La falta de personal por obvias razones afecta el cumplimiento de las metas del Plan Estratégico de la entidad y del Plan de Desarrollo o recarga el trabajo al personal lo que influye en el clima laboral y el bienestar de los servidores y servidoras, además de que puede afectar la calidad del servicio que se presta a la comunidad.

Este plan aporta al Objetivo Estratégico 6: Fortalecer el Talento Humano para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva con un recurso humano comprometido porque, al tener la planta de cargos completa se garantiza el capital humano para adelantar las actividades y compromisos que adquieren las áreas para el cumplimiento del Plan, a su vez, este plan hace parte de una de las líneas estratégicas de la entidad, por cuanto un equipo humano comprometido permite cumplir con el Plan Operativo Anual de la Entidad y la misión de la entidad.

	<h1>PLAN ANUAL DE VACANTES</h1>	PL-GH-01	
		Versión:	1
		Fecha:	13-1-2021
		Página 4 de 7	

El Plan Anual de Vacantes, por ende, debe contener la información de los cargos que se encuentran sujetos de ser provistos mediante convocatoria pública a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual se apropian los recursos presupuestales de funcionamiento para garantizar su provisión, además el presupuesto de funcionamiento prevé una planta completa con lo que se garantizan recursos para los diferentes conceptos salariales a que tienen derecho los servidores y servidoras.

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.


Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en periodo de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la entidad, antes de efectuar los respectivos nombramientos en periodo de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.

 Concejo Municipal de Yumbo	<h1>PLAN ANUAL DE VACANTES</h1>	PL-GH-01	
		Versión:	1
		Fecha:	13-1-2021
		Página 5 de 7	

2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la entidad deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad.

La entidad antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de prepensionados para dar aplicación a lo señalado en el párrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019."

Provisión de las vacancias temporales.

Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

Terminación de encargo y nombramiento provisional.

Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

Provisión de empleos temporales.


Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, el Secretario General deberá solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.

Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web del Concejo Municipal de Yumbo. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento.

 Concejo Municipal de Yumbo	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	PL-GH-01	
		Versión:	1
		Fecha:	13-1-2021
		Página 6 de 7	

La permanencia de los servidores públicos en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a. Mérito: Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b. Cumplimiento: Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c. Evaluación: La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente.
- d. Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

Por lo anterior, a través del Plan de PRevision de Recurso Humano se realiza el análisis de los servidores públicos de la planta global y las necesidades de personal, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se produzcan vacantes por esta circunstancia y así prever las acciones a tomar.

De acuerdo con lo anterior, en este momento ningún servidor de la entidad ha cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron 5 Servidores públicos en situación de pre pensionados, clasificados de la siguiente manera:

HOMBRES	
EDAD	CANTIDAD
62 A 70	1
59 A 61	1
57 A 58	
54 A 57	

MUJERES	
EDAD	CANTIDAD
62 A 70	
59 A 61	
57 A 58	1
54 A 57	2


Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la vigencia y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

Es de aclarar que el estado de pre pensionado debe ser demostrado según los requisitos establecidos por la ley por parte de quien ostente tal condición, razón por la cual la entidad debe verificar el cumplimiento de las condiciones toda vez que la información registrada obedece al cálculo de la edad, pero este es uno de los requisitos que se deben cumplir, los demás deben ser demostrables, de otra parte, el aplicativo no tiene dentro de su clasificación otras condiciones vulnerables y que son amparadas por la ley como las madres cabeza de familia, embarazo, entre otros, que deberán ser analizados cuando se vaya a proveer el cargo con las listas de elegibles que remita la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la vigencia y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

Retiro del servidor

La entidad emitirá una directriz advirtiendo la situación en curso a todo el personal de la entidad y cada funcionario en retiro deberá hacer entrega del puesto de trabajo, haciendo entrega de bienes y documentos al cese de la vinculación y firma del acta de entrega puesto de trabajo.

 Concejo Municipal de Yumbo	<h1>PLAN ANUAL DE VACANTES</h1>	PL-GH-01	
		Versión:	1
		Fecha:	13-1-2021
		Página 7 de 7	

DEFINICION DE VACANTES DEFINITIVAS Y TEMPORALES

Cabe señalar que, de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

Vacancia Definitiva

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia Temporal.

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

RESPONSABILIDADES.

El responsable del Plan Anual de Vacantes y su actualización corresponde a la Secretaria General del Concejo como Jefe Administrativa con Apoyo al Proceso de Talento Humano.

13 de Enero de 2021.


GUILLERMINA BECERRA CAICEDO
 Secretaria General

Elaborado por: Paola Andrea Muñoz Gutierrez	Cargo: Secretaria Ejecutiva	Firma:
Aprobado por: Guillermina Becerra Caicedo	Cargo: Secretaria General	Firma: 