



CONCEJO DE MEDELLÍN

EL PODER ES TÚYO

SECRETARÍA GENERAL

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS

ENERO DE 2019



## 1. INTRODUCCIÓN.

### 1.1. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que quedaran vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.

Además, para la elaboración de este Plan se han tenido en cuenta los tipos de vacante:

- a) **Vacantes definitivas:** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- b) **Vacantes temporales:** Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

### 1.2 MARCO REFERENCIAL

La Carrera Administrativa de las Entidades Públicas, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

Específicamente en sus Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagra:

**“Artículo 24. Encargo.** Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.



CONCEJO DE MEDELLÍN

EL PODER ES TÚYO

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Los empleados de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.”

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley:

**“Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal.** Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentran en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular Nro. 005 del 23 de julio de 2012, la cual contiene, Instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámites para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y la Circular Nro. 003 del 11 de junio de 2014 “Efectos del Auto de fecha de 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular Nro. 005 de 2012 de la CNSC”, relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y/o nombramiento provisional.

En razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de la Entidad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, por tal razón la Entidad se espera los lineamientos de la CNSC frente a la apertura de concursos, mientras tanto la Entidad sigue con el compromiso de garantizar recursos para la provisión de los cargos según lineamientos de la CNSC.”



CONCEJO DE MEDELLÍN

EL PODER ES TÚYO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## 2. PLANTA DE PERSONAL CONCEJO DE MEDELLÍN

CARGO	NIVEL	CANTIDAD	TIPO DE NOMBRAMIENTO
SECRETARIO GENERAL	DIRECTIVO	1	Período
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	DIRECTIVO	1	Libre nombramiento
SECRETARIO	ASISTENCIAL	6	En carrera
SECRETARIO	ASISTENCIAL	3	En carrera (E)
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	4	En carrera
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	2	En carrera (E)
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	2	Provisionalidad
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	ASISTENCIAL	3	Provisionalidad
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	ASISTENCIAL	2	En carrera
CELADOR	ASISTENCIAL	3	Provisionalidad
CONDUCTOR	ASISTENCIAL	16	En carrera
CONDUCTOR	ASISTENCIAL	8	Provisionalidad
JEFE DE OFICINA (CONTROL INTERNO)	DIRECTIVO	1	Libre nombramiento
LÍDER DE PROGRAMA	PROFESIONAL	2	En carrera
LÍDER DE PROGRAMA	PROFESIONAL	1	En carrera (E)
PROFESIONAL ESPECIALIZADO (ABOGADO)	PROFESIONAL	3	En Carrera
PROFESIONAL ESPECIALIZADO (ABOGADO)	PROFESIONAL	3	En carrera (E)
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	2	En Carrera
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	1	En carrera (E)
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	4	Provisionalidad
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	1	En carrera (E)
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	TÉCNICO	1	Provisionalidad
TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO	5	En carrera
TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO	2	Provisionalidad

### 2.1 CARGOS A PROVEER EN LA VIGENCIA 2019.

Los cargos serán proveídos de acuerdo con los lineamientos del concurso adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de la convocatoria 429 de 2016 para la provisión de los empleos de la Planta de Personal pertenecientes al Concejo de



Medellín, los cuales se encuentran reportados por la Entidad en la Plataforma SIMO y que actualmente se encuentran en vacancia definitiva.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión de vejez, invalidez y las demás contenidas en la legislación.

Para la provisión de los anteriores empleos, se seguirán las directrices dadas por la CNSC en las Circulares 005 de 2012, 003 de 2014 y siguientes, respecto al procedimiento a seguir para este efecto.

Los cargos que fueron debidamente reportados a la CNSC son:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NRO VACANTES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (BIBLIOTECA)	407	4	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (RECEPCIONISTA)	407	4	ASISTENCIAL	1
CELADOR	477	1	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES (OFICIOS VARIOS)	470	1	ASISTENCIAL	1
CONDUCTOR	480	3	ASISTENCIAL	6
SECRETARIO	440	5	ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (RELATORA)	219	1	PROFESIONAL	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (ANALISTA DE INFORMÁTICA)	219	1	PROFESIONAL	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (ANALISTA DE SERVICIOS GENERALES)	219	1	PROFESIONAL	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (BIBLIOTECÓLOGO)	219	1	PROFESIONAL	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO (ADM. DOCUMENTAL Y ARCHIVO)	367	3	TÉCNICO	1
TÉCNICO OPERATIVO (DIGITACIÓN)	314	3	TÉCNICO	1
LÍDER DE PROGRAMA	206	3	PROFESIONAL	1

### 3. MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL CONCEJO DE MEDELLÍN.

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- Acuerdo Municipal 08 de 2015.



CONCEJO DE MEDELLÍN

EL PODER ES TÚYO

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de planta ciñéndose a las normas existentes sobre la materia, además siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de las diferentes circulares y acuerdos de esa Corporación.

### **4. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO.**

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas.

Es necesario aclarar que es reglado el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto administrativo motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado. (Parágrafo 2° del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004).

Teniendo en cuenta el Art. 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para la Entidad solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial dentro del tema del régimen de seguridad social del Estado, tal como la Ley 790 de 2002, que establece condiciones especiales para los pre-pensionados, situaciones y tratos ratificados por la Corte Constitucional mediante sentencia C-795 de 2009 y otras.

Al respecto, el Decreto 2400 de 1968 en su Artículo 31, establece: “Todo empleado que cumpla la edad de sesenta y cinco (65) años será retirado del servicio y no podrá ser reintegrado. Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión por vejez, de acuerdo a lo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos. Exceptúense de esta disposición los empleos señalados por el inciso 2 del Artículo 29 de este Decreto.

Y recientemente la Ley 1821 de 2016 en su artículo primero dispone: “La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia...”



CONCEJO DE MEDELLÍN

EL PODER ES TÚYO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

“Lo aquí dispuesto no se aplicará a los funcionarios de elección popular ni a los mencionados en el artículo 1° del Decreto-ley 3074 de 1968”.

CARGO	NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (ARCHIVO)	ASISTENCIAL	En carrera
PROFESIONAL ESPECIALIZADO (ABOGADO)	PROFESIONAL	En carrera