



**Empresa de Servicios Públicos
Domiciliarios de Lebrija E.S.P.**
NIT. 800.137.201-5

EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE LEBRIJA E.S.P.

PLAN DE VACANTES DE RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA 2024

**DR. EDUARDO VASQUEZ ZORRO
GERENTE**

Lebrija, Enero 2024



Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Lebrija E.S.P.

NIT. 800.137.201-5

1. PRESENTACIÓN

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Lebrija – EMPULEBRIJA E.S.P., estructurada bajo el esquema de Empresa Industrial y Comercial del Estado fue adoptada mediante Acuerdo 008 del siete (07) de Marzo de 1996 por el HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE LEBRIJA y Reformada y Aprobada mediante ACUERDO 008 del veintiuno (21) de Septiembre de 2012 por la respectiva JUNTA DIRECTIVA de la empresa.

INTRODUCCIÓN

METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes, se tuvo en cuenta los lineamientos impartidos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. En el Plan se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Se detallan las vacantes, los requisitos de estudios y perfil de competencias que se exigen para el desempeño del empleo, de conformidad con el Manual de Funciones y Competencias Laborales, y demás resoluciones que lo modifiquen, de conformidad con los lineamientos establecidos mediante el Decreto 1083 de 2015.

Para la elaboración de este Plan 2024 se ha tenido en cuenta el tipo de vacante: - Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. - Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, periodo de prueba, etc.).

CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Lebrija ESP, es una empresa, del orden municipal, que presta servicios de acueducto, alcantarillado y aseo a la ciudadanía de Lebrija, la cual fue creada por el Decreto Nro. 002 de enero 16 de 1997.

NORMATIVIDAD

La Carrera Administrativa de Empulebrija ESP, se establece mediante 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 a los empleos de carrera.



Los Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagran:

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.

Los empleos 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".

Artículo 25. "Provisión de los empleos por vacancia temporal. "Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren 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 No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene, Instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 "Efectos del Auto de fecha 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 No. 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 Unidad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, se adelantarán las acciones necesarias para



realizar los convenios y/o contratos interadministrativos necesarios con miras a iniciar el desarrollo del concurso de méritos.

Es de resaltar que la Empresa no ha adelantado ante la Comisión Nacional del Servicio Civil ningún empleo de ningún nivel ya que en nuestra empresa **NO HAY VACANTES**

OBJETIVOS

Proveer en forma definitiva los cargos que salen a concurso y que se encuentran publicados en la OPEC – Oferta Pública de Empleos de Carrera, según la Convocatoria respectiva, y mediante encargo o en provisionalidad o nombramiento ordinario las vacantes de la Planta de Personal de la empresa que se puedan presentar durante la presente vigencia 2024.

CARGOS A PROVER EN LA VIGENCIA 2024

NO HAY NI EXISTEN CARGOS A PROVER EN LA VIGENCIA 2024

Durante la presente vigencia NO se proveerán en forma definitiva ningún empleo de carrera administrativa:

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional, 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 las vacantes que resulten por cualquiera de las causales como: renuncia regularmente aceptada, Insubsistencia, por nombramiento en periodo de prueba en otra entidad, abandono de cargo, retiro por pensión, por invalidez y las demás contenidas en las normas legales vigentes.

Para la provisión de los empleos seguirá atendiendo lo reglamentado en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que las modifiquen, y las directrices dadas por la CNSC en las Circulares 005 de 2012 y 003 de 2014, respecto al procedimiento a seguir para la provisión de empleos de carrera administrativa y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para los empleos de libre nombramiento y remoción.

Diagnóstico

Planta de empleos: De conformidad con Estatuto interno de la empresa, “los empleados públicos que prestan sus servicios a Empulebrija ESP, se clasificarán



como de periodo fijo, libre nombramiento y remoción, y de carrera administrativa y trabajadores oficiales, según sea la naturaleza que les otorgue la ley; actualmente se encuentran vinculados en la planta de empleos de EMPULEBRIJA ESP por 5 cargos de Libre Nombramiento y Remoción, y 12 trabajadores oficiales.

Manuales de Funciones y de Competencias Laborales: Mediante acuerdo N° 003 del 28 de mayo de 2021 de Junta Directiva de la Empresa, se establece el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los Empleados Públicos.

DESARROLLO DEL PLAN DE VACANTES DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Visión Estratégica: La empresa considera que el recurso humano es el activo más valioso que posee la entidad, es por esto que pretende contribuir al desarrollo integral de los funcionarios a través de la implementación de actividades de evaluación y mejoramiento del desempeño, mejoramiento de la calidad de vida, apropiación de la cultura organizacional, definición de medidas para preservar buenas condiciones de salud y prevenir o mitigar los riesgos del entorno laboral e incrementar en el nivel de percepción del clima organizacional.

Objetivos

General: Determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA

- 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.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- Decreto 2400 de 1968, artículos 4 y 5: Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1950 de 1973, artículos 49: por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
- Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998.



- Decreto 4968 de 2007. Por el cual se modifica el artículo 8 del Decreto 1227 de 2005.

- Decreto 1785 de 2014. Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de planta de personal conforme a lo establecido en las normas existentes sobre la materia y siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP a través de las diferentes circulares y comunicados.

PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

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

Es necesario aclarar que es reglada la competencia para 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 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 los servidores públicos 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.

La Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016, establece: "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".



Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Lebrija E.S.P.

NIT. 800.87201-5

Hay otras situaciones de retiro del servicio público que no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se presenten dentro del respectivo periodo, por renuncia, suspensión en la prestación del servicio, insubsistencia, declaración de vacancia del empleo, etc. y por tanto se atenderán en su debido momento de acuerdo a las necesidades del servicio.

Para la vigencia 2024, la Empresa de servicios Públicos domiciliarios de Lebrija ESP cuenta con los recursos suficientes para efectuar los pagos de salarios y prestaciones sociales establecidos en la Ley y demás normas vigentes.

El presente plan fue aprobado por el comité institucional de gestión y desempeño según acta de trabajo 001-2024 del día 29 de enero de 2024.


Dr. EDUARDO VASQUEZ ZORRO
Gerente

Apoyo: 
Sergio Mauricio Ramirez
Contratista de apoyo de control interno