



PLAN ANUAL DE VACANTES 2018



PLAN ANUAL DE VACANTES

La Oficina de Gestión Humana de la Secretaría General tiene, debe garantizar que la entidad cuente con el talento humano necesario y requerido para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual debe tener la base de datos sobre los cargos vacantes en la planta de personal para remitir la información a la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando lo requiera para la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en situación de vacancia definitiva y su tipo de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

A continuación se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha de corte al 30 de enero de 2018.

Estado de provisión del empleo	No. de Vacantes
No provisto	0
Provisto mediante provisionalidad	17
Provisto mediante encargo	5
Total	22

Tabla 1

Los empleos relacionados en el cuadro anterior, se distribuyen por nivel jerárquico como se muestra en el siguiente gráfico:

Estado de provisión del empleo	No. de Vacantes
Profesional	13
Técnico	4
Asistencial	5
Total	22

Tabla 2

DISPOSICIONES NORMATIVAS PARA LA PROVISION DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Teniendo presente que en las disposiciones constitucionales contempladas en el artículo 125 señalan que, “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.” En ese sentido, “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.”

Con base en la mencionada disposición contenida en la Carta Política, el legislador a través de la Ley 909 de 2004, señaló en el artículo 23 que, “Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito (...)”

Lo anterior indica que, los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, los cuales son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa, conforme lo señala el artículo 130 de la Constitución

En ese sentido, el Gobierno Nacional a través del artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, el cual compiló normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, señala que la provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará a través del orden excepcional de provisión a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad judicial, de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por ese derecho preferencial en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia.

En caso de no ser posible la provisión del empleo con el orden anteriormente mencionado, la vacante será ser provista a través del mecanismo ordinario 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 C.R.A.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, se realizará un proceso de selección específico para la Entidad, lo que permite la provisión transitoria del empleo a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista en provisionalidad., luego de que la hoja de vida del candidato cumpla con los requisitos y competencias establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.

REPORTE DE LOS EMPLEOS DE CARRERA **ADMINISTRATIVA A LA COMISION NACIONAL DEL** **SERVICIO CIVIL**

Con base en la obligación que tiene La Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A., se realizó el reporte y actualización de los empleos de carrera (OPEC) ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para ser objeto de provisión a través del concurso público de méritos que se adelantará para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de las Corporaciones Autónomas Regionales y el ANLA. Los empleos reportados corresponden a los enunciados en las Tablas 1 y 2 mostradas anteriormente.

LINEAMIENTOS SOBRE LA PROVISION TRANSITORIA O
DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN
APLICACIÓN DE LA LEY 996 DE 2005 – LEY DE GARANTIAS
ELECTORALES

Teniendo en cuenta las restricciones establecidas en la Ley 996 de 2005 y la necesidad que puede sobrevenir durante la campaña electoral 2018 de proveer los empleos vacantes en la planta de personal de la C.R.A., es preciso establecer lineamientos, que por un lado se ajusten a las disposiciones legales y jurisprudenciales sobre la materia, y del otro, garanticen el normal funcionamiento y prestación del servicio encomendado por constitución y ley a la Entidad. Es por ello que la entidad, se sujetará a los lineamientos que las instancias competentes impartan sobre la materia.

