



La movilidad  
es de todos

Mintransporte

# MINISTERIO DE TRANSPORTE

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2019

Responsables del proceso

**Gloria Elvira Ortiz Caicedo**

Secretaria General

**Lilian Alexandra Hurtado Buitrago**

Subdirectora del Talento Humano

**Elsa Margarita Castellanos Peña**

Coordinadora Grupo de Provisión Temporal de empleos de Carrera Administrativa

**Clara Patricia Olaya Salas**

Coordinadora Grupo de Administración de Personal



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. OBJETIVO .....	4
2. ALCANCE .....	4
3. MARCO NORMATIVO .....	4
4. PLAN ANUAL DE VACANTES .....	6
4.1 LINEAMIENTOS PARA PROVISIÓN DE EMPLEOS .....	6
4.2 PLANTA DE PERSONAL .....	8
4.3. VACANTES DEFINITIVAS CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018 .....	9
4.4. EMPLEOS VACANTES DEFINITIVAS A PROVEER MEDIANTE CONCURSO DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL .....	9
4.5 EMPLEOS VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS VIGENCIA 2018 .....	10
4.6. EMPLEOS VACANTES POR RETIRO POR PENSIÓN DE VEJEZ .....	10



## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el que se establece que las unidades de personal deben elaborar el plan anual de vacantes, se formula el presente Plan de Vacantes en el Ministerio de Transporte, fundamentado en:

La Ley 909 de 2004 en su artículo 15 literal b), establece “que las unidades de personal de las entidades deben elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

El Decreto 2482 de 2012, establece las directrices generales para la integración del “Modelo de Planeación y Gestión” que articula el quehacer de las entidades públicas y el cumplimiento de las normas y políticas vigentes de desempeño institucional que buscan fortalecer al Estado para mejorar su gestión y prestar mejores y más efectivos servicios.

Así mismo, el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, indica que se deben integrar los planes institucionales y estratégicos dentro de los cuales se encuentran el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El presente documento es presentado como un instrumento cuyo propósito es estructurar y actualizar la información de los cargos en vacancia temporal o definitiva, en el Ministerio de Transporte respecto de la planta de personal y que pueden ser provistos en la vigencia, teniendo en cuenta la normatividad vigente, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la entidad, orientado a garantizar la adecuada prestación del servicio y por consiguiente la eficiente gestión de la Entidad.



## 1. OBJETIVO

El Plan Anual de vacantes, es una herramienta que tiene objetivo estructurar y actualizar la información de los empleos vacantes del Ministerio a partir de la Planta de Personal, con el fin de establecer directrices y programar su provisión teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal

Igualmente, el presente documento contiene Plan de Previsión por retiro por pensión de vejez donde se presenta la información relacionada con la proyección de los empleos que quedarán vacantes con ocasión del retiro por pensión de los empleados públicos.

La presente información se presenta con el fin que sirva de soporte para la toma de decisiones en el diseño de estrategias de planeación técnica y económica en la provisión de empleos.

## 2. ALCANCE

El instrumento del Plan Anual de Vacantes contempla la información relacionada con el número de empleos de la planta de personal, las vacantes a 31 de diciembre de 2018 reportadas al DAFP que son insumo del Plan Anual de Vacantes del Orden Nacional y Territorial que elabora el Departamento Administrativo de la Función Pública; empleos vacantes definitivas a proveer mediante concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el reporte en la oferta pública de empleos OPEC y el Plan de Vacantes 2019 de la Entidad de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y las directrices y lineamientos.

En el plan de previsión por retiro por pensión de vejez se presenta la información relacionada con la proyección de los empleos que quedarán vacantes con ocasión del retiro por pensión de los empleados públicos.

## 3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- 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”. Artículo 15, literal b.
- El Decreto 087 de 2011, “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Transporte, y se determinan las funciones de sus dependencias”.
- El Decreto 088 de 2011” Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Transporte”.
- Decreto 2482 de 2012, “Por el cual se establecen las directrices generales para la integración del “Modelo de Planeación y Gestión”.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”.
- Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.



- Lineamientos Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.
- Auto del Consejo de Estado del 5 de Mayo de 2014.
- Circular Interna No. 20181050093443 de 2018, del Ministerio de Transporte, la cual establece los “Lineamientos para la provisión temporal de empleos de carrera administrativa mediante encargos o nombramiento provisional en la Entidad” o la que haga sus veces.
- Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la Provisión Transitoria de Empleos de Carrera, expedido el 13 de diciembre de 2018.



## 4. PLAN ANUAL DE VACANTES

### 4.1 LINEAMIENTOS PARA PROVISIÓN DE EMPLEOS

El Ministerio de Transporte es una entidad de la Rama Ejecutiva del Poder Público, que forma parte del Sector Central de la Administración Pública Nacional, rectora del Sector Administrativo del Transporte, en los términos de la Ley 489 de 1998 y el Decreto 087 de 2011.

Teniendo en cuenta lo contemplado en la Ley 909 de 2004, los empleos públicos vacantes de carrera administrativa se pueden proveer de manera definitiva mediante nombramiento en período de prueba, o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través de encargo.

En este sentido, para la provisión de empleos en el Ministerio de Transporte, se cuenta con marco de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, con todos los decretos modificatorios, en los cuales se determina el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera, específicamente en sus Artículos 24 y 25, la Ley 909 donde se 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.*

*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.”*

*Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos en los que los empleos se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo. Al respecto establece:*

***“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.”*

Para la elaboración de este plan es importante tener claridad sobre el tipo de vacante:

**Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando: El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

**Vacantes temporales:** aquellas sobre las cuales hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc).

Dando cumplimiento a las disposiciones constitucionales y legales y a los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Ministerio a través de la Subdirección del Talento Humano ha reportado a la fecha, 239 empleos vacantes de carrera administrativa en la Plataforma SIMO para la conformación de la Oferta Pública de Empleos -OPEC.

Para adelantar el concurso de méritos correspondiente a la provisión definitiva de los empleos vacantes, el Ministerio de Transporte se encuentra adelanta la gestión de consecución de recursos para la cofinanciación de los costos de la convocatoria.

En principio, las vacantes a reportar a la CNSC, a la fecha, corresponderían a 264. Teniendo en consideración los empleos que han quedado vacantes con posterioridad al reporte efectuado anteriormente.

Sin embargo, en este punto, es preciso resaltar que atendiendo al hecho que la planta de empleos del Ministerio de Transporte, comporta un 51% de los empleos entre los niveles Técnico y Asistencial, se considera indispensable adelantar proceso de reorganización institucional, cuyo resultado arrojará una modificación respecto del número de vacantes a reportar ante la Comisión.

A nivel interno y en lo que se refiere a la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, la Subdirección del Talento Humano proyecta los lineamientos que rigen esta actividad, acorde con los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil. A la fecha, se cuenta con un proyecto que se ajusta a las últimas instrucciones impartidas por la CNSC a través del criterio unificado de encargos expedido el 13 de diciembre de 2018.

Por último, es indispensable mencionar que los procesos que se adelantarán dirigidos



a proveer temporalmente mediante encargo o nombramiento provisional empleos de carrera, tendrán en cuenta la disponibilidad presupuestal para la respectiva provisión, la capacidad operativa y las directrices y lineamientos establecidos.

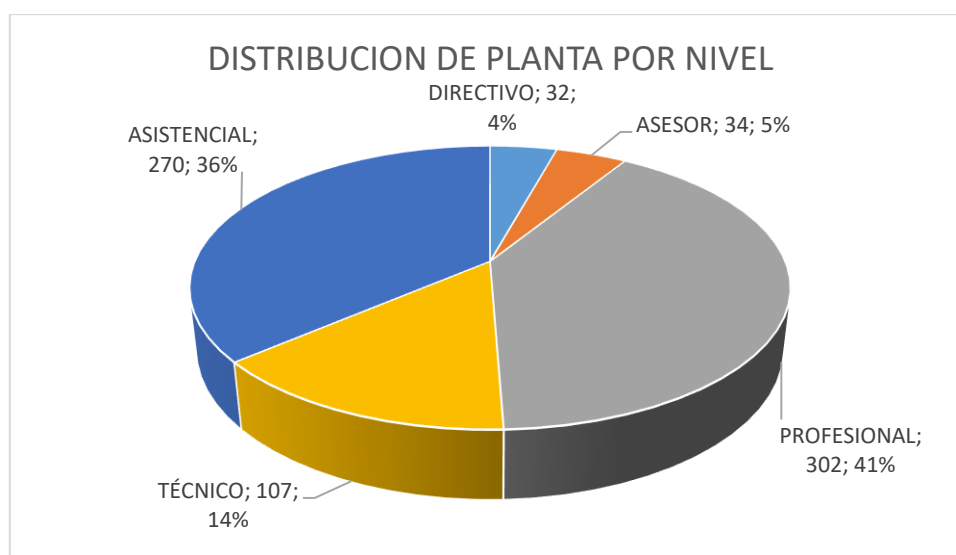
#### 4.2 PLANTA DE PERSONAL

El Ministerio de Transporte cuenta con la siguiente planta de personal para el cumplimiento de sus funciones.

PLANTA DE PERSONAL	EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	EMPLEOS CARRERA ADMINISTRATIVA
745	95	650

#### PLANTA POR NIVELES JERARQUICOS

NIVEL	No. EMPLEOS	%
DIRECTIVO	32	4,30%
ASESOR	34	4,56%
PROFESIONAL	302	40,54%
TÉCNICO	107	14,36%
ASISTENCIAL	270	36,24%
<b>TOTAL</b>	<b>745</b>	<b>100,00%</b>







#### 4.3. VACANTES DEFINITIVAS CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018

##### MINISTERIO DE TRANSPORTE

##### INFORME CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE 2018

ENTIDAD	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA												TOTAL VACANTES A 31 DIC 2018
	NIVEL												
	ASISTENCIAL			TÉCNICO			PROFESIONAL			ASESOR			
	P	E	S	P	E	S	P	E	S	P	E	S	
Ministerio de Transporte	44	28	16	11	19	4	14	91	33	0	4	0	264

P	PROVISIONALIDAD	69
E	EN ENCARGO	142
S	EMPLEOS SIN PROVEER	53
		264

#### 4.4. EMPLEOS VACANTES DEFINITIVAS A PROVEER MEDIANTE CONCURSO DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL <sup>1</sup>

##### VACANTES PARA SER REPORTADAS A LA CNCS

##### A DICIEMBRE 31 DE 2018

NIVEL	Total empleos carrera	Detalle por Provisión		
		VACIAS	ENCARGO	PROVISIONALES
ASESOR	4	0	4	0
PROFESIONAL	138	33	91	14
TECNICO	34	4	19	11
ASISTENCIAL	88	16	28	44
TOTAL CARGOS	264	53	142	69
				264

Teniendo en cuenta la normatividad en materia de carrera administrativa y los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNCS, la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa debe realizarse mediante concurso de méritos con la CNCS, para lo cual es indispensable contar con los recursos para tales

<sup>1</sup> En principio, las vacantes a reportar a la CNCS, a la fecha, corresponderían a 264. Sin embargo, tal como se mencionó, se considera indispensable adelantar proceso de reorganización institucional, cuyo resultado arrojará una modificación respecto del número de vacantes a reportar ante la Comisión.



efectos. De conformidad con lo informado por la Comisión Nacional del Servicio Civil el valor del proceso por empleo, asciende a \$ 3.500.000.

#### 4.5 EMPLEOS VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS VIGENCIA 2018

TIPO DE VACANTE	NRO
TEMPORALES- CARRERA ADMINISTRATIVA	72
DEFINITIVAS- CARRERA ADMINISTRATIVA	53
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	3
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>

La provisión temporal de empleos de carrera administrativa se hará mediante encargo o nombramiento provisional teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la administración.

Con ocasión del proceso adelantado de manera interna, para proveer las vacantes referidas, en el mes de enero de 2019, se han provisto mediante encargo 8 empleos. Sin embargo, es preciso mencionar que estas posesiones, han generado nuevas vacantes de los empleos que se venían siendo ocupados por los servidores públicos encargados. De otro lado teniendo en cuenta que de los 3 empleos vacantes de libre nombramiento a 31 de enero de 2019, se encuentran provistos 2, el resultado de los empleos a proveer corresponde al siguiente: 1 empleo de libre nombramiento y 25 de Carrera Administrativa.

Teniendo en cuenta el presupuesto, gestionará el proceso dirigido a proveer las vacantes disponibles durante la vigencia 2019.

Ver Anexo: PLAN VACANTES 2019.

#### 4.6. EMPLEOS VACANTES POR RETIRO POR PENSIÓN DE VEJEZ

El artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1. del Decreto 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los funcionarios que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

Así mismo, la Ley No. 1821 del 30 de diciembre de 2016, estableció la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas, en setenta (70) años.

Pese a lo anterior, revisada la planta de personal de la Entidad, no se encontraron servidores públicos de carrera administrativa ni de libre nombramiento y remoción, que sean susceptibles de ser retirados del servicio por cumplir, en la presente vigencia, los setenta años que establece la Ley 1821 de 2016.

Así mismo, es pertinente mencionar que, según la información de las historias laborales, se determina que 196 servidores de la planta de personal, se encuentran



en situación de Prepensionados. Sin embargo, conforme a lo establecido en la mencionada Ley 1821 de 2016, si estos servidores, una vez cumplidos los requisitos para pensionarse, se acogen voluntariamente a permanecer en el empleo hasta la edad de retiro forzoso (70 años), no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003<sup>i</sup>; es decir, no podrán ser retirados del servicio por pensión de vejez.

A la fecha, se tiene conocimiento que 2 servidores públicos de carrera administrativa que se encuentran en situación de prepensionados, radicaron solicitud de reconocimiento de pensión ante su administradora de pensiones; sin embargo, su retiro depende de la fecha de inclusión en nómina, que en cada caso determine la administradora de pensiones.

De otro lado, se debe establecer una estrategia de trabajo con los servidores que han cumplido con los requisitos de edad y tiempo para pensionarse y no han radicado su solicitud de pensión de vejez ante su administradora de pensiones.

---

<sup>i</sup> **Parágrafo 3º.** Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.