



La movilidad  
es de todos

Mintransporte

# MINISTERIO DE TRANSPORTE

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2020

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 2019.....	9
4.4. Empleos vacantes definitivas a proveer mediante concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil. ....	9
4.5 Empleos vacantes temporales o definitivos y libre nombramiento vigencia 2019 ...	9
4.6. Empleos vacantes por retiro por pensión de vejez.....	10



## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el numeral 2) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el que se señala que una de las funciones de las unidades de personal es: *“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”*, se formula el presente Plan de Vacantes en el Ministerio de Transporte.

El Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación.

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 empleos en vacancia temporal o definitiva, en el Ministerio de Transporte respecto de la planta de personal y que pueden ser provistos en la vigencia 2020, teniendo en cuenta la normatividad vigente, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la entidad, con el fin de 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 como 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 el 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 de que sirva como 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 2019 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; los empleos en vacancia definitiva a proveer mediante concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del reporte en la oferta pública de empleos OPEC, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal y las directrices y lineamientos establecidos.

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, numeral 2, 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 los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”*.
- Decreto 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”*.
- Decreto 612 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”.*

- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.
- Auto del Consejo de Estado del 5 de Mayo de 2014.
- Circular Interna No. 20193460037503 del 8 de abril de 2019, del Ministerio de Transporte, la cual establece los *“Lineamientos para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa vacantes a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional”*.
- Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la *“Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento”*, expedido el 13 de agosto de 2019.



## 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. La Ley 909 donde se consagra:

***“ARTÍCULO 24. ENCARGO.*** *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente.*

*En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.*

*El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.*

*Los cargos 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, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.*

***PARÁGRAFO 1o.*** *Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.*



*PARÁGRAFO 2o. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique. <sup>1</sup> (Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019).*

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, **125 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 inició el proceso de provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante proceso de selección bajo los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

A nivel interno y en lo que se refiere a la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, la entidad cuenta con los lineamientos que rigen esta actividad, acorde con los lineamientos impartidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

---

<sup>1</sup> Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019



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.

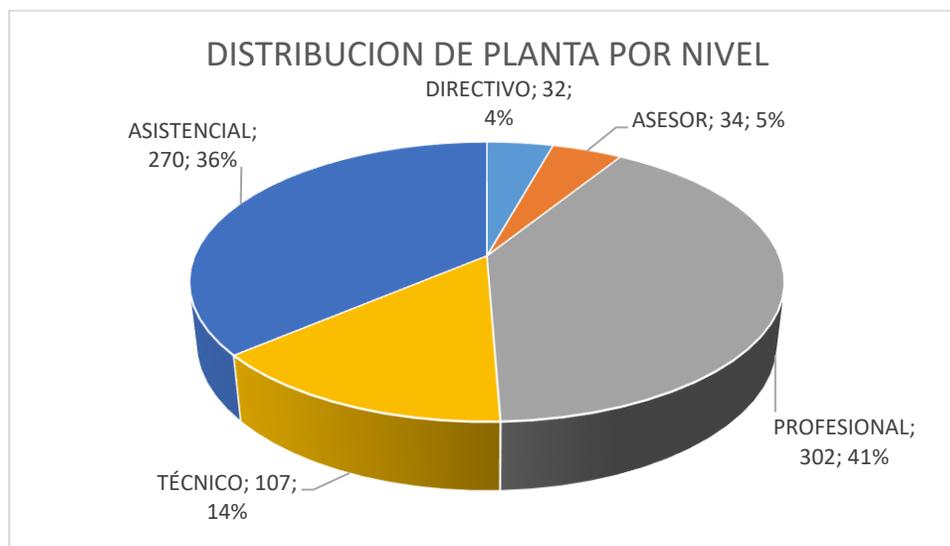
#### 4.2 Planta de personal

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 2019

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA												TOTAL VACANTES
NIVEL												
ASISTENCIAL			TÉCNICO			PROFESIONAL			ASESOR			
P	E	S	P	E	S	P	E	S	P	E	S	
44	25	24	11	23	4	15	95	35	0	4	0	280

P	PROVISIONALIDAD	70
E	EN ENCARGO	147
S	EMPLEOS SIN PROVEER	63
		<b>280</b>

#### 4.4. Empleos vacantes definitivas a proveer mediante concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

##### VACANTES REPORTADAS A LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL A DICIEMBRE 31 DE 2019

RESUMEN DE VACANTES POR ESTADO DE PROVISIÓN Y NIVELES				
ESTADO DE PROVISIÓN	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	CANTIDAD DE EMPLEOS
EN PROVISIONALIDAD	14	10	14	38
NO PROVISTO	7	1	7	15
PROVISTO EN ENCARGO	33	17	22	72
<b>TOTALES</b>	<b>54</b>	<b>28</b>	<b>43</b>	<b>125</b>

#### 4.5 Empleos vacantes temporales o definitivos y libre nombramiento vigencia 2019

TIPO DE VACANTE	No.
TEMPORALES- CARRERA ADMINISTRATIVA	78
DEFINITIVAS- CARRERA ADMINISTRATIVA	63
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	5
<b>TOTAL</b>	<b>146</b>

Ver Anexo: PLAN VACANTES 2020



#### 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, dentro de los cuales se encuentra el “*Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez*”.

Así mismo, la Ley No. 1821 del 30 de diciembre de 2016, estableció la edad máxima para el retiro del empleo 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.

Al respecto, es pertinente detallar la situación de los servidores del Ministerio de Transporte, en el sentido de exponer quienes ya cuentan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez y quienes se encuentran dentro de la categoría establecida en la Ley, referida a que están dentro de los tres (3) años antes para cumplir con los requisitos de edad, tiempo de servicio para tener dicho derecho, así:

SERVIDORES EN PRE - PENSIÓN		
NIVEL	Hombres	Mujeres
Directivo	1	1
Asesor	0	1
Profesional	26	20
Técnico	7	11
Asistencial	11	21
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>54</b>
<b>TOTAL H + M</b>	<b>99</b>	

SERVIDORES CON EL DERECHO A PENSIÓN CAUSADO		
NIVEL	Hombres	Mujeres
Directivo	2	0
Asesor	1	0
Profesional	19	27
Técnico	5	11
Asistencial	5	28
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>66</b>
<b>TOTAL H + M</b>	<b>98</b>	

H Hombres  
M Mujeres

Adicional a lo anterior, es importante mencionar que de los 98 servidores públicos que cuentan con el derecho a pensión, 27 han manifestado que se acogen voluntariamente a permanecer en el empleo hasta la edad de retiro forzoso (70 años) en virtud de lo establecido en la Ley 1821 de 2016.

De otro lado, respecto de quienes ya tienen el derecho a pensión causado, se informa que 5 servidores públicos de carrera administrativa, ya tienen el derecho reconocido



mediante resolución, sin embargo, su retiro depende de la fecha de inclusión en nómina, sujeto a lo previsto en la Ley 1821 de 2016.

Atendiendo el alto porcentaje de servidores públicos de la planta de empleos que tienen cumplidos los requisitos para acceder a pensión de jubilación o vejez 16% (que corresponden a 98 servidores) y que se encuentran en estado de pre pensionados (99 servidores), que equivale al 17%; es indispensable adelantar acciones dirigidas a garantizar la continuidad del desarrollo de los procesos en las diferentes dependencias, a través de estrategias que permitan la gestión interna del conocimiento, entre otras.