



NIT.890.680.053-6
SOMOS AUTORRETENEDORES
RES. 0547 – 25 ENR/2002

ISO 9001:2015
BUREAU VERITAS
Certification



Plan Anual de Vacantes 2021



Rene Ballén Villamarín

Gerente

Avenida Las Palmas No.4-66PBX 867 98 77 Líneas de atención 24 horas 8672577 - 8675722 - 8673922
emserfusa@emserfusa.com.co pqr@emserfusa.com.co www.emserfusa.com.co

¡Con La Fuerza De La Gente!



NIT.890.680.053-6
SOMOS AUTORRETENEDORES
RES. 0547 – 25 ENR/2002



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO NORMATIVO.....	4
OBJETIVO.....	5
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
ALCANCE Y RESPONSABLES.....	6
METODOLOGÍA.....	7

VIGILADA SUPERSERVICIOS - NÚMERO ÚNICO DE REGISTRO NUJR 1 - 25290000-2



NIT.890.680.053-6
SOMOS AUTORRETENEDORES
RES. 0547 – 25 ENR/2002



INTRODUCCIÓN

El Plan anual de vacantes, es un instrumento de vital importancia cuyo propósito, es administrar y actualizar la información sobre los cargos que se encuentran vacantes de la Empresa de Servicios Públicos de Fusagasugá E.S.P. con el fin de realizar la programación de provisión de empleos a término indefinido y libre nombramiento y remoción que se deben proveer teniendo en la disponibilidad presupuestal para ocuparlo.

De igual manera, nos permite tener una proyección de los empleos, teniendo en cuenta los perfiles y números de cargos existentes que deben ser cubiertos, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios prestados por la Empresa.

Por consiguiente se llevará a cabo el Plan de vacantes en la Empresa de Servicios Públicos de Fusagasugá E.S.P, estableciendo cuales son las necesidades del personal de Planta que existe en la actualidad para el cumplimiento de la misión Institucional.

MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia, ARTICULO 125, 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. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. 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. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido.

Decreto 1083 de 2015, TÍTULO 5, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LAS ENTIDADES DE LOS ÓRDENES NACIONAL Y TERRITORIAL

ARTÍCULO 2.2.5.1 Objeto. El presente Título tiene por objeto reglamentar el régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de los empleos, movimientos de personal y las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público en los órdenes nacional y territorial.

PARÁGRAFO. Las disposiciones contenidas en el presente Título no son aplicables a los trabajadores oficiales, quienes se rigen en su relación laboral por su contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo o reglamento interno de trabajo.



NIT.890.680.053-6
SOMOS AUTORRETENEDORES
RES. 0547 – 25 ENR/2002



OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo dar a conocer la situación en la que se encuentra la planta Global de personal, para proveer las vacantes que se puedan presentar y dar cubrimiento a las mismas a través de encargo, nombramiento por concurso interno o contratación, cumpliendo con la estrategia organizacional de disponer del talento humano idóneo y garantizando el funcionamiento de la Empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las necesidades de personal de planta global, como estructura organizacional.
- Conocer los cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Garantizar el cumplimiento de las Actividades y servicios que se prestan, en función del cumplimiento de la Misión y Visión Institucional.
- Actualizar el estado de los cargos vacantes.
- Cumplir con la forma de forma de proveer los cargos vacantes



NIT.890.680.053-6
SOMOS AUTORRETENEDORES
RES. 0547 – 25 ENR/2002



ALCANCE Y RESPONSABLES

Este Plan de Vacantes de EMSERFUSA ESP, aplica a los cargos que queden en vacancia definitiva en la vigencia 2021, diferentes a los de libre nombramiento y remoción.

Los responsables de este Plan y su ejecución, serán el Gerente como Representante Legal y el Profesional de Gestión Humana como responsable del proceso Gestión del Talento Humano.

METODOLOGIA

La Empresa de Servicios Públicos de Fusagasugá para cumplir con su objeto social y acorde a la necesidad del servicio, recurre a personal para cargos de Libre nombramiento y Remoción vinculados por medio de Resolución de nombramiento y acta de posesión y trabajadores oficiales s vinculados por contrato de trabajo con actividades específicas quienes los rigen la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

Se verificará, si se encuentran vacantes para cubrir Empleados de Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales.

La metodología para la previsión o cubrimiento de vacantes tendrá en cuenta para el presente plan los siguientes tipos:

<p>VACANCIA DEFINITIVA Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", Establece "ARTÍCULO 2.2.5.2.1. Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:</p>	Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.	<p>VACANCIA TEMPORAL</p>	Por Vacaciones
	Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.		Por Licencias
	Renuncia regularmente aceptada.		Por permisos No Remunerados
	Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.		
	Invalidez absoluta		Por labor de encargado separándose de la Funciones del empleo Titular
	Edad de retiro forzoso		
	Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario		
	Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo		
	Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen		
	Orden o decisión judicial.		
Muerte.			
Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes			

Para cubrimiento de vacantes definitivas, siendo EMSERFUSA E.S.P. una Empresa descentralizada, dará cubrimiento a cargos de Trabajadores Oficiales a través de concurso interno para la promoción de ascensos. En caso de que no sea cubierto por este medio y con base en la Convención Colectiva de Trabajo de 2007, se realizará el cubrimiento de la vacancia por concurso externo.

"Clausula 3: La Empresa de Servicios Públicos de Fusagasugá, EMSERFUSA ESP, a partir de la fecha y en el evento en que se presenten vacantes, convocará inicialmente a concurso cerrado e interno con aquellos funcionarios que cumplan

los requisitos y perfiles de los cargos para que participen en las pruebas de evaluación y se provea dicho cargo. En el evento que ninguno de los aspirantes cumpla con los requisitos y no apruebe las evaluaciones, se declarará desierto el concurso y de acudir a un concurso abierto y externo.

PARAGRAFO: Para efectos de celebración del concurso dentro de los 30 días siguientes a la firma de la convención colectiva de trabajo, se nombrará una comisión paritaria que se encargará de hacer seguimiento y sea verificadora y garante del proceso de evaluación y selección de aspirantes.”

Para el cubrimiento de una vacante definitiva y que tenga funciones por encargo, este será hasta por el término de seis (6) meses y una vez vencidos deberá ser provisto en forma definitiva.

Por otro lado las vacantes temporales se cubrirán con labor por encargo que 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 de estudios, experiencia y conocimientos esenciales exigidos para el cargo, de no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que, acreditándolos, desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Las vacantes de cargos de Libre Nombramiento y Remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004.

Para llevar a feliz término este Plan, se deberá contar con el apoyo de la Gerencia y la aprobación del Comité de Gestión y Desempeño de la Empresa.