



**E.S.E HOSPITAL**

**SAN JUAN DE DIOS**

**ANORI**

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**2018**

Código	PL 01-02
Versión	01
Fecha	2018
Pág.	2 de 10

## PLAN ANUAL DE VACANTES

### 1. INTRODUCCION

#### 1.1. METODOLOGIA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Se detallan las vacantes y los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad.

De este Plan no hacen parte aquellos empleos que quedaran vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.

Además para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacante:

- a. **Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- b. **Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

#### 1.2. MARCO REFERENCIAL

Código	PL 01-02
Versión	01
Fecha	2018
Pág.	3 de 10

La Carrera Administrativa de las Entidades Públicas, se establece en el marco de 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 al empleo público y lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleos de carrera.

Específicamente en sus Artículos 24 y 25, la ley 909 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 al 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 con 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 bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley:

**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 Tramites 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 Entidad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, por tal razón la Entidad atiende los lineamientos de la CNSC frente a la apertura de concursos, mientras tanto la Entidad sigue con el compromiso de garantizar recursos para la provisión de los cargos según lineamientos de la CNSC.

## **2. PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS ANORI, ANTIOQUIA**

<b>DENOMINACION DEL EMPLEO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>GRADO</b>	<b>N.DE EMPLEOS</b>	<b>Vacante</b>
Gerente ESE	085	Directivo	12	1	Periodo fijo
Médico General	211	Profesional	10	1	Vacancia-provisional
Profesional	217	Profesional	10	7	Período

Servicio social (medicina)					fijo
Odontólogo	214	Profesional	9	2	1 cargo vacante
Enfermero	243	Profesional	8	1	Vacancia-provisional
Profesional Universitario Area de la Salud (BACTE)	237	Profesional	8	1	Vacancia-provisional
Técnico Administrativo	367	Técnico	7	1	Vacancia-provisional
Técnico Area de la Salud (Reg Farmacia)	323	Técnico	6	1	Vacancia
Técnico Area de la Salud (Vacunación)	323	Técnico	6	1	Vacancia-provisional
Auxiliar Area de la Salud (enfermería)	412	Asistencial	5	8	4 vacancia-provisional
Auxiliar Area de la Salud-ambiental	412	Asistencial	5	1	Vacancia
Auxiliar Area de la Salud (odontología)	412	Asistencial	4	2	1 cargo vacancia-1 provisional
Auxiliar Area de la Salud (vacunación)	412	Asistencial	4	1	Vacancia-provisional
Auxiliar Area de la Salud (admis)	412	Asistencial	3	1	Vacancia-provisional
Auxiliar Administrativo	407	Asistencial	3	7	5 vacancia – provisional
Conductor	480	Asistencial	2	2	LNR
Operario (mantenimiento)	487	Asistencial	2	1	LNR
Celador	477	Asistencial	1	1	LNR
Operario (serv	487	Asistencial	1	2	LNR

Gles)					
-------	--	--	--	--	--

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 2 de enero de 2018.

Tabla 1.

<b>ESTADO DE PROVISION DEL EMPLEO</b>	<b>N° VACANTES</b>
<b>NO PROVISTOS</b>	<b>6</b>
<b>EN PROVISIONALIDAD</b>	<b>16</b>
<b>PROVISTO EN ENCARGO</b>	<b>0</b>

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

Tabla 2.

<b>Asistencial</b>	<b>14</b>
<b>Técnico</b>	<b>3</b>
<b>Profesional</b>	<b>5</b>

Fuente. Planta de cargos acuerdo 10 /2017

## **2.1. CARGOS A PROVEER EN LA VIGENCIA 2018**

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o

<b>Código</b>	PL 01-02
<b>Versión</b>	01
<b>Fecha</b>	2018
<b>Pág.</b>	7 de 10

nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificaran mes a mes las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

### **Disposiciones normativas para la provisión 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 (...)”

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

Código	PL 01-02
Versión	01
Fecha	2018
Pág.	8 de 10

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 ESE Hospital San Juan de Dios Anori.

Para la provisión de los anteriores empleos, se seguirán las directrices dadas por la CNSC en las circulares 005 de 2012 y 003 de 2014, los cuales serán provistos de acuerdo al concurso de méritos que adelante la Comisión.

### **Reporte de los empleos de carrera administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil**

Con base en la obligación que tiene la Entidad, se realizó el reporte y actualización de los empleos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales serán objeto de provisión a través del concurso público de méritos que se adelantará para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa. Los empleos reportados corresponden a los enunciados en la Tabla 1, que contienen la información contenida en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente de la Entidad.

### **Lineamientos sobre la provisión transitoria o definitiva de empleos de carrera administrativa en aplicación de la Ley 996 de 2005 - Ley de garantías electorales.**

Dada las restricciones de que trata 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 ESE Hospital San Juan de Dios de Anori, es preciso anotar que la entidad, se sujetará a los lineamientos que las instancias competentes impartan sobre la materia.

### **MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISION DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS ANORI, ANTIOQUIA**

- a. Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.



<b>Código</b>	PL 01-02
<b>Versión</b>	01
<b>Fecha</b>	2018
<b>Pág.</b>	9 de 10

- b. Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- c. Acuerdo 10 del 15 de Diciembre de 2017, por medio del cual se establece la planta de personal de la ESE Hospital San Juan de Dios Anorí – Antioquia.
- d. Acuerdo 07 del 24 de Agosto de 2017, por la cual se ajusta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la ESE Hospital San Juan de Dios Anorí – Antioquia.

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de la planta ciñéndose a las normas existentes sobre la materia, además siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de las diferentes circulares y acuerdos de esa Corporación.

### **3. 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 efectuara mediante acto no motivado". (Parágrafo 2º 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 la Entidad solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación. Edad de retiro forzoso.

Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro de servicio tienen una regulación especial dentro del tema de 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.

<b>Código</b>	PL 01-02
<b>Versión</b>	01
<b>Fecha</b>	2018
<b>Pág.</b>	10 de 10

De otra parte teniendo en cuenta que a cierta edad las facultades de los seres humanos se han deteriorado, la ley puede establecer una edad límite para el retiro de los funcionarios públicos.

Al respecto, el Decreto 2400 de 1968 en su Artículo 31°. Establece: "Todo empleado que cumpla la edad de sesenta y cinco (65) años será retirado del servicio y no podrá ser reintegrado. Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión por vejez, de acuerdo a lo que sobre el particular establezca el régimen de pensiones para los empleados públicos. Exceptúense de esta disposición los empleos señalados por el inciso 2° del Artículo 29 de este Decreto".