



---

**PLAN ANUAL DE VACANTES 2015**

---

**UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS**

**PAULA GAVIRIA BETANCUR**  
*Directora General*

**SARA SADOVNIK**  
*Secretaria General*

**KAREN IBARRA ARCOS**  
*Coordinadora Talento Humano*

*Enero de 2015*  
**SECRETARIA GENERAL**  
**Grupo de Gestión del Talento Humano**



## PLAN ANUAL DE VACANTES 2015 – 2016

### PLANTA DE PERSONAL UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS

#### 1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

Se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que queden 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.

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

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

##### MARCO REFERENCIAL

La Carrera Administrativa de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, se establece en el marco de la Ley 909 de Septiembre 23 de 2004, la cual en su Título IV establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público, y en el Título V lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. Específicamente en sus Artículos 24 y 25, la cita ley 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 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 Trámite 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 este entendido la Unidad, pretende adelantar durante la vigencia de 2015 la provisión de **(48)** empleos de Carrera Administrativa que se hallan vacantes, actividad que se realizará mediante las figuras de Encargos y Nombramientos Provisionales.

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 Unidad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, se adelantarán las acciones necesarias para realizar los convenios y/o contratos interadministrativos necesarios con miras a iniciar el desarrollo del concurso de méritos.

## 2. OBJETIVOS

**2.1** Proveer mediante encargo o de manera provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal de la Unidad durante la vigencia 2015, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 15 de diciembre de 2014.

**2.2** Una vez finalizada la definición de la nueva planta de personal para la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, producto del Estudio de Rediseño que se presentará a los entes competentes para su aprobación, iniciar el diseño y elaboración de la propuesta para el desarrollo del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la Unidad. Lo anterior para dar continuidad a la estrategia permanente de provisión definitiva de empleos.

## 3. CARGOS A PROVEER DURANTE LA VIGENCIA 2015 POR VACANTES EXISTENTES CON CORTE DE INFORMACIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2014

<b>PROVISION CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA 2015 - 2016 POR NIVEL</b>				
<b>SEDE O DEPENDENCIA DE LA CENTRAL</b>	<b>PROFESIONAL</b>	<b>TÉCNICO</b>	<b>ASISTENCIAL</b>	<b>TOTAL</b>
DIRECCION TERRITORIAL ANTIOQUIA	3	0	1	4
DIRECCION TERRITORIAL ATLANTICO	1	0	0	1
DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR	1	0	0	1
DIRECCION TERRITORIAL CAQUETA Y HUILA	1	0	0	1
DIRECCION TERRITORIAL CENTRAL	6	0	0	6
DIRECCION TERRITORIAL CESAR Y GUAJIRA	1	0	0	1
DIRECCION TERRITORIAL CHOCO	2	0	0	2
DIRECCION TERRITORIAL EJE CAFETERO	1	0	0	1
DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA	1	0	0	1
DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA MEDIO	1	0	0	1
DIRECCION TERRITORIAL META Y LLANOS ORIENTALES	2	0	0	2
DIRECCION TERRITORIAL NARIÑO	1	0	0	1
DIRECCION TERRITORIAL URABA	2	0	0	2
DIRECCION TERRITORIAL VALLE	1	0	0	1
OFICINA ASESORA JURIDICA - GRUPO DE ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS Y CONCEPTOS	1	0	0	1
OFICINA ASESORA JURIDICA - GRUPO DE APOYO JUDICIAL	2	0	0	2
OFICINA ASESORA JURIDICA - GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL	1	0	0	1
DIRECCION DE GESTION INTERISNTITUCIONAL - GRUPO DE DERECHOS HUMANOS	2	0	0	2



<b>PROVISION CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA 2015 - 2016 POR NIVEL</b>				
<b>SEDE O DEPENDENCIA DE LA CENTRAL</b>	<b>PROFESIONAL</b>	<b>TÉCNICO</b>	<b>ASISTENCIAL</b>	<b>TOTAL</b>
SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	1	0	0	1
DIRECCION GENERAL - GRUPO DE PERSONAS CON HABILIDADES Y CAPACIDADES DIVERSAS	1	0	0	1
DIRECCION GENERAL - GRUPO NIÑEZ Y JUVENTUD	1	0	0	1
SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO -	1	0	0	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	1	0	0	1
OFICINA ASESORA JURIDICA	1	0	0	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	0	0	1
SECRETARIA GENERAL	2	0	0	2
SECRETARIA GENERAL - COPERACION	1	0	0	1
SUBDIRECCION DE COORDINACION TECNICA DEL SNARIV	1	1	0	2
SUBDIRECCION DE REPARACION INDIVIDUAL	1	0	0	1
SUBDIRECCION GENERAL	2	0	0	2
DIRECCION GENERAL	0	0	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>48</b>

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán 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.

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, respecto al procedimiento a seguir para este efecto.

#### **4. MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIDAD**

- ✓ 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.
- ✓ Decreto 2400 de 1968, artículos 4 y 5: Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.



- ✓ Decreto 1950 de 1973, artículos 49: por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
- ✓ Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- ✓ Decreto 4968 de 2007. Por el cual se modifica el artículo 8 del Decreto 1227 de 2005.
- ✓ Decreto 1785 de 2014. Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 4802 de 2011 Por el cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas
- ✓ Decreto 4968 de 2011 Por el cual se establece la planta de personal de la Unidad para la Atención y reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Resolución 2043 de 2012, por la cual se crean grupos internos de trabajo en la Unidad.
- ✓ Resolución 00620 de 2014, por la cual se crean y trasladan grupos de trabajo y se adicionan o modifican algunas de las funciones previstas en la Resolución 2043 de 2012.

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de 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.

## 5. 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 efectuará 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 Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial dentro del tema del régimen de seguridad social, materia a cargo del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con la Circular Interna No. 00024 de marzo 15 de 2004, expedida por ese Ministerio.

Para anticiparse a estas situaciones, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se



producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

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 31º, 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 prestaciones sociales para los empleados públicos. Exceptúanse de esta disposición los empleos señalados por el inciso 2º del Artículo 29 de este Decreto”.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento se encuentran dos (2) funcionarios de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, quienes en el 2015 habrán cumplido la edad de retiro forzoso, además se hallan cuatro (4) funcionarios más en el status de pre pensionados, quienes al momento de obtener su resolución de pensión, muy seguramente dejarán la Entidad para pasar a disfrutar de este beneficio muy bien ganado.

Las otras situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que nos referimos son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos porque logran una mejor remuneración, donde la Unidad por estar sujeta a una planta de personal preestablecida y con unas diferencias bastante marcadas entre grados, no puede ofrecer mejores alternativas a los que son hoy sus funcionarios.