PLAN ANUAL DE VACANTES
EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACÍAS ESP

ESPA 2024

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS ESP

Renovamos Nuestro Patrimonio

El Plan Anual de Vacantes de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. tiene como propósito planificar, administrar, actualizar la información relacionada con los empleos que se encuentren vacantes dentro de la planta de personal y definir políticas para la provisión de los mismos, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, por tanto, se cuenta con la gestión del talento humano como una estrategia organizacional para el logro de los objetivos y metas misionales de la empresa.

Empresa de Servicios Públicos de Acacías ESP
Carrera 16 Nº 14-28 Barrio Centro -Acacías
Teléfonos: 6469723-6574602

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. MARCO LEGAL 4
3. MARCO CONCEPTUAL 6
4. OBJETIVOS 8
   4.1. OBJETIVO GENERAL 8
   4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 8
5. ALCANCE 8
6. METODOLOGIA 8
7. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL 8
   7.1 DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS POR NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO 10
8. ANALISIS PROVISIÓN DE EMPLEADOS 12
   8.1. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEADOS VACANTES 12
9. PLAN ANUAL DE VACANTES 12
11. ACTUALIZACIÓN 13
12. META 13
13. SEGUIMIENTO 13

Victor Hugo Cáceres Camacho

Gerente

Maribel Martinez Torres

Subgerente Administrativa, Comercial y Financiera

Saulo Andrés Olarte

Subgerente Acueducto y Alcantarillado

Camilo Andrés Becerra Rodríguez

Subgerente de Aseo

Lina Yohana Pardo Abril

Jefe de Control Interno

Luz Marina Fonseca Avella

Jefe Oficina Jurídica y de Contratacíon

William Humberto Cuastumal

Oficina de Planeacion y Proyectos

Liliana Milena Gamboa

Tecnico de Talento Humano

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. es la herramienta que permite administrar y actualizar la información sobre los cargos que se encuentran vacantes, con el fin de realizar la programación de provisión de empleos a término fijo y/o indefinido, libre nombramiento y remoción, así como estimar costos y disponibilidad presupuestal para ocuparlo.

Así mismo, nos permite tener una proyección de los empleos de libre nombramiento y remoción "Empleados Públicos" y los de Empleados oficiales, basados en los manuales de funciones y cantidad de cargos existentes que deban ser provisionados con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios prestados por la ESPA E.S.P.

Por consiguiente, y de acuerdo a la normativa vigente, se elabora Plan Anual de Vacantes Vigencia 2022 para la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P definiendo las necesidades de la planta de personal existente en la actualidad para el cumplimiento de la misión institucional.

2. MARCO LEGAL

Decreto 612 de 04 de abril de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Acuerdo 003 de 2022, articulo 1, 2 y 3 "Por medio del cual se modifica la planta de personal de la ESPA E.S.P. establecida en el Acuerdo 05 de 2011, modificado por los acuerdos No. 006 de 2011, 002 de 2014, 006 de 2021 y 004 de 2022.

Acuerdo No. 004 de 2022, Por medio del cual se modifica la escala salarial de los empleos públicos, y de los trabajadores oficiales de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P.

Acuerdo No. 004 de 2022, Por medio del cual se establece la estructura Organizacional de la ESPA E.S.P.

Convención Colectiva de Trabajo 2023-2024

Ley 909 de 2004 del Artículo 15, **literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1del artículo 17** señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública:

Articulo 2.2.5.2.1. Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa. (N.A. Carrera Administrativa).
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento .
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

3. MARCO CONCEPTUAL

- **Código Sustantivo del Trabajo artículo 45**, la duración de un contrato de trabajo se puede pactar por un tiempo determinado, por la duración de la obra o labor, por la ejecución de un trabajo transitorio u ocasional, o por término indefinido.

La duración indefinida del contrato de trabajo se puede pactar de forma expresa en el contrato, o se puede inferir si no se pacta ninguna duración.

- **Contrato de trabajo a Termino Fijo**: debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente, artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo -CST-

- **Contrato a Término Indefinido:** Se considera que existe un contrato de trabajo a término indefinido cuando en él no se pacta un tiempo de duración; cuando no se pacta una fecha de terminación, es decir, tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

- **Libre nombramiento y Remoción**: De acuerdo con lo anterior, los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado son por regla general, de carrera, y excepcionalmente de elección popular, de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, entre otros que determine la ley.

- **Trabajador Oficial:** Todos los trabajadores al servicio de la Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P., tienen el carácter de trabajadores oficiales, cuya vinculación a la misma se regirá mediante contrato de trabajo a término indefinido para todos los efectos que señale la ley.

- **Directivo**: Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales; y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o

de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

- **Empleo Público:** El artículo 2o del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

- **Encargo:** es la figura administrativa por la cual la autoridad nominadora designa a un servidor público para desempeñar de manera transitoria la totalidad o algunas de las funciones de un empleo público diferente del cual el encargado es titular y que se halle vacante con carácter definitivo o temporal.

- **Nombramiento Ordinario**: Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

- **Funcionario:** La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contemplo la definición de funcionario público en los siguientes términos:

"Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple, sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleos públicos y los trabajadores oficiales.

Esta clasificación se remonta a la ley de 1913 DE 2018, la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleos públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleos públicos, quienes están vinculados a los ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública."

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito identificar, administrar y actualizar la información de vacantes de acuerdo a las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de recursos humanos y de la planta de personal de la empresa.
- Definir los empleos vacantes en la entidad
- Proyectar los cargos vacantes y tipo de servidor para la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.

5. ALCANCE

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en la Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P. en cuanto a la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, despido,capacitación y formación. La subgerencia administrativa, Comercial y Financiera con apoyo del Tecnico de Talento Humano serán responsables de elaborar y publicar en la página Web el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias definitivas en la planta de personal.

6. METODOLOGIA

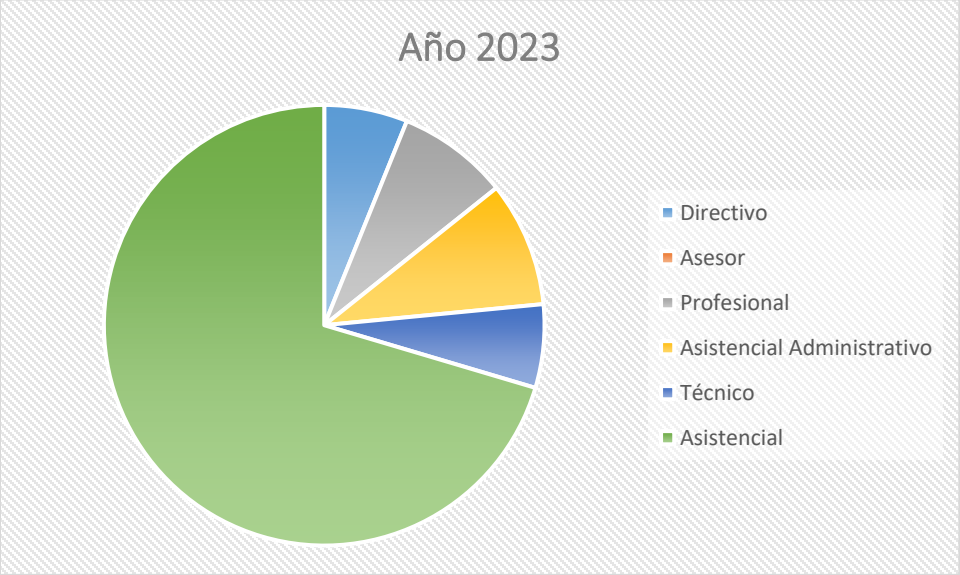
Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Por lo tanto, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.
El Técnico de Talento Humano junto el profesional de apoyo de la subgerencia administrativa, comercial y Financiera, elaborarán el Plan Anual de Vacantes para cada vigencia, con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.
En cumplimiento del Capítulo 4 º del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES" El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará cumpliendo la siguiente metodología: Atendiendo el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 el director de Gestión Humana o a quien éste designe, publicará a más tardar el 31 de enero de cada año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan de vacantes incorporando las novedades que generen una vacancia temporal o definitiva por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará registro de dicha información en la base de datos creada para tal fin, lo que conllevará la publicación trimestral de una nueva versión actualizada del PAV.

7. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Según el Acuerdo 003 de 2022, articulo 1, 2 y 3 "Por medio del cual se modifica la planta de personal de la ESPA E.S.P. establecida en el Acuerdo 05 de 2011, modificado por los acuerdos No. 006 de 2011, 002 de 2014, 006 de 2021y 004 de 2022, la Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P.. cuenta con una planta de personal conformada por un total de noventa y ocho (98) funcionarios, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1. Informe detallado de empleos corte 31 de Diciembre de 2023

Número de empleos por nivel Jerárquicos (planta de personal)				
Concepto	**Año 2020**	**Año 2021**	**Año 2022**	**Año 2023**
Directivo	5	5	6	6
Asesor				
Profesional	8	8	8	8
Asistencial Administrativo	10	9	9	9
Técnico	6	7	6	6
Asistencial	69	69	69	69
Subtotal	**98**	**98**	**98**	**98**



Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

Tabla 2. Distribución y caracterización de los empleos de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P.

DESCRIPCIÓN	2023
PERSONAL AUTORIZADO SEGÚN ACUERDO 005 DE 2011	98
MENOS: CARGOS VACANTES	-7
MÁS: CARGOS CONTRATADOS PERO NO CREADOS	43
APRENDIZ SENA	6
TOTAL PERSONAL QUE LABORA	**140**

Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

7.1 DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS POR NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO

ADMINISTRATIVO

LIBRE NOMBRAMIENTO		TERMINO INDEFINIDO		TERMINO FIJO	
CARGO	No.	CARGO	No.	CARGO	No.
GERENTE	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
JEFE DE OFICINA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1		
CONDUCTOR DE GERENCIA	1	TÉCNICO EN TALENTO HUMANO	1		
PROFESIONAL PLANEACIÓN Y PROYECTOS	1	TÉCNICO CUENTAS CONTRATO	1		
SECRETARIA DE GERENCIA	1	TÉCNICO DE ARCHIVO	1		
JEFE DE CONTROL INTERNO	1	TÉCNICO EN PLANEACIÓN	1		
PROFESIONAL DE CONTABILIDAD	1	TÉCNICO EN CONTRATACIÓN	1		
PROFESIONAL DE SERVICIO AL CLIENTE	1				
TESORERO	1				
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	1				
ALMACENISTA	1				
PROFESIONAL DE SISTEMAS	1				
PROFESIONAL DE CARTERA Y FACTURACIÓN	1				
TOTAL ADMINISTRATIVO LN	**13**	**TOTAL ADMINISTRATIVO CI**	**9**	**TOTAL ADMINISTRATIVO CF**	**2**

ACUEDUCTO

CARGO	No.	CARGO	No.	CARGO	No.
SUBGERENTE ACUEDUCTO	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		
		AUXILIAR DE LABORATORIO	1		
		AUXILIAR OPERATIVO I	14		
		AUXILIAR OPERATIVO II	5	AUXILIAR OPERATIVO II	18
		CONDUCTOR MECANICO	2		
TOTAL ACUEDUCTO LN	**1**	**TOTAL ACUEDUCTO CI**	**23**	**TOTAL ACUEDUCTO CF**	**18**

ALCANTARILLADO

CARGO	No.	CARGO	No.	CARGO	No.
INGENIERO QUÍMICO	1	INSPECTOR DE REDES	3		
		AUXILIAR OPERATIVO I	5		
		AUXILIAR OPERATIVO II	14		
TOTAL ALCANTARILLADO LN	1	**TOTAL ALCANTARILLADO CI**	22	**TOTAL ALCANTARILLADO CF**	0

Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

ASEO

CARGO	No.	CARGO	No.	CARGO	No.
SUBGERENTE ASEO	1	TÉCNICO EN RECURSOS NATURALES	1		

		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		
		CONDUCTOR MECÁNICO	3	CONDUCTOR MECÁNICO	4
		RECOLECTOR	6	RECOLECTOR	9
		OPERADOR DE BARRIDO	10	OPERADOR DE BARRIDO	10
TOTAL ASEO LN	**1**	**TOTAL ASEO CI**	**21**	**TOTAL ASEO CF**	**23**

TOTAL PERSONAL DE NOMINA LIBRE NOMBRAMIENTO	**16**
CONTRATO DE APRENDIZAJE	**6**
TOTAL PERSONAL TERMINO INDEFINIDO	**75**
TOTAL PERSONAL TERMINO FIJO	**43**
TOTAL PERSONAL NOMINA A 31 DE DICIEMBRE DE 2023	**140**

Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

Durante el año 2023, se ejecutó la vinculación de personal a la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P., con el firme propósito de fortalecer nuestra capacidad de respuesta ante contingencias, y así asegurar la continuidad y calidad de los servicios prestados. Como se puede apreciar en la tabla 3 adjunta, los resultados muestran claramente el fortalecimiento de la entidad como resultado directo de esta estrategia de vinculación del personal.

Tabla 3. Vinculación de personal durante de enero a diciembre de 2023

FORMA DE VINCULACION	NOMBRE DEL CARGO	N. DE CARGOS
Contrato a término fijo	Auxiliar Administrativo	2
Contrato a término fijo	Auxiliar Operativo II	10
Contrato a término fijo	Conductor mecánico	1
Contrato a término fijo	Operador de barrido	1
Contrato a término fijo	Recolector	2
Libre nombramiento	Conductor de gerencia	1
Libre nombramiento	Ingeniero químico	2
Libre nombramiento	Profesional de	1
Libre nombramiento	Profesional de	1
Aprendizaje	Aprendiz Sena	8
TOTAL VINCULACIONES		**29**

Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

Lo anterior se llevó a cabo ya que como se ve en la tabla 4 del presente documento se llevaron a cabo liquidaciones definitivas para la vigencia 2023, en las diferentes dependencias de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. se realizaron liquidaciones definitivas.

Tabla 4. Liquidaciones definitivas de enero a diciembre 2023

NOMBRE DEL CARGO	MOTIVO DE LIQUIDACIÓN	N. DE CARGOS	ÁREA
Auxiliar Administrativo (Termino Fijo)	Vencimiento del contrato	1	Administrativa
Auxiliar Operativo II (Termino Fijo)	Vencimiento del contrato	7	Acueducto
Conductor mecánico (Termino Fijo)	Vencimiento del contrato	2	Aseo
Operador de Barrido (Termino Fijo)	Vencimiento del contrato	3	Aseo
Recolector (Termino Fijo)	Vencimiento del contrato	2	Aseo
Ingeniero químico (libre nombramiento)	Renuncia	2	Alcantarillado
Subgerente Administrativa, Comercial y fra	Renuncia	1	Administrativa
Profesional de Contabilidad	Renuncia	1	Administrativa
Conductor de gerencia	Renuncia	1	Administrativa
Gerente	Renuncia	1	Administrativa
TOTAL LIQUIDACIONES		**21**	

Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

8. ANALISIS PROVISIÓN DE EMPLEADOS

8.1. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEADOS VACANTES

Los empleos vacantes de la ESPA E.S.P. se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se arán trimestralmente las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Los empleos 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, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

9. PLAN ANUAL DE VACANTES

Los empleados Publicos se pueden proveer de manera definitiva, transitoria o mediante encargo, libre nombramiento y remoción. Para el caso de los funcionarios que tienen atributo de trabajadores oficiales, su vinculación se realizará a término indefinido para todos los efectos que señale la Ley. (Art. 47 de la Convención Colectiva).
Los términos de estas varían dependiendo de si el cargo es de libre nombramiento y remocion o trabajador oficial. La administracion de la Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P. cuenta con la caracterización del personal de planta de la empresa, lo cual permite la toma de decisiones relacionadas con la optimización del recurso humano cubriendo las necesidades que se generen dentro de la empresa. Dependiendo de su contexto o de las necesidades de funcionamiento, de acuerdo con los objetivos estratégicos planteados.

10. VACANTES PARA LA VIGENCIA 2022

A continuacion se presenta la vacancia para la Vigencia 2022 de la Empresa de Servicios Publicos de Acacias E.S.P.

Tabla 2. Vacantes a corte 31 de Diciembre de 20213

CARGO VACANTE	CANTIDAD DE VACANTES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
AUXILIAR OPERATIVO I	1
AUXILIAR OPERATIVO II	2
RECOLECTOR	3

Fuente: Informe de gestión y empalme, 2023.

11. ACTUALIZACIÓN

El plan anual de vacantes está sujeto a actualizaciones conforme a las necesidades del servicio de la ESPA E.S.P.

12. META

La meta propuesta para la ejecución del presente plan para le vigencia 2023, es mantener actualizadas en un 100% la vacancia.

13. SEGUIMIENTO

El seguimiento del presente plan se hara a traves de informe de gestión trimestral emitido por el Tecnico de Talento Humano y a traves de la matriz de seguimiento.

VICTOR HUGO CACERES CAMACHO
Gerente ESPA

Nombres y apellidos	Cargo	Firma
Aprobó: Maribel Martínez Torres	Subgerente Administrativo Comercial y Financiero	
Revisó: William Humberto Cuastumal	Secretario Del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
Revisó: Liliana Milena Gamboa	Técnico En Talento Humano	
Elaboró: Luis Alfredo Echeverry Rey	CPS Apoyo Profesional a la Subgerencia administrativo, Comercial y Financiera	