



PLAN ANUAL DE VACANTES 2025

ALCALDIA MUNICIPAL
BARANOA ATLANTICO

ENERO DE 2025



INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes de la Alcaldía Municipal de Baranoa es una herramienta de gestión que permite establecer el número de empleos de carrera administrativa que se encuentran disponibles en la Entidad, facilitando de esta manera la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. De conformidad con el literal b) del artículo 15 de la ley 909 de 2004, la elaboración de este instrumento y su remisión al Departamento Administrativo de la Función Pública es una función de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, por lo cual la Oficina de Talento Humano, en este caso, lideró su formulación y divulgación.

1. OBJETIVO

Determinar los empleos vacantes de la Alcaldía Municipal de Baranoa, con el fin de programar la provisión de los cargos en vacancia definitiva y planificar la provisión de vacancias temporales, evitando la afectación de los servicios que presta la Entidad y considerando la respectiva disponibilidad presupuestal.

2. ALCANCE

El alcance de este Plan incluye la caracterización de las necesidades de personal de la Alcaldía Municipal de Baranoa y la determinación del procedimiento de provisión de los empleos vacantes, con el fin de asegurar que la continuidad de los procesos que se ejecutan en la entidad y el estándar en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

3. MARCO LEGAL

Las normas vigentes que sustentan la elaboración del Plan Anual de Vacantes son las siguientes:

- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*



- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*
- Decreto 1072 de 2012 *“Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo”*
- Decreto 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*
- Decreto 612 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”*
- Decreto 051 de 2017 *“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”*
- 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”.*
- Decreto 498 de 2020 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*

4. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes de la Alcaldía Municipal de Baranoa se elaboró a partir de los lineamientos fijados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de lo establecido en el artículo 14 y el literal b) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

4.1. CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS

Según la naturaleza de las funciones y de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, los empleos públicos se clasifican así:

- **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica



profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en 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.

4.2. VACANCIA DE EMPLEOS

El artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017, establece que la vacancia definitiva de empleos se da 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.*
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.”*



Sobre las vacancias temporales, el artículo 2.2.5.2.2. del Decreto 1083 de 2015 modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017 establece que se presenta cuanto el titular del empleo se encuentra en alguna 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..”

4.3. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La provisión de empleos de carrera administrativa se reglamenta en el artículo 2.2.5.3.2 del decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

- 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*
 - 2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
 - 3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
 - 4. 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 respectiva entidad.*
- Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.*



PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.*

PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

PARÁGRAFO 4. La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de prepensionados para dar aplicación a lo señalado en el párrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019."

4.4. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

El segundo párrafo del artículo 23 de la Ley 909 de 2004, define que 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 esta ley.

4.5. PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de Baranoa está compuesta por 75 empleos, los cuales se pueden caracterizar de la siguiente manera:

NIVEL JERÁRQUICO	No. DE EMPLEOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	11	15%
ASESOR	4	5%
PROFESIONAL	14	19%
TÉCNICO	18	24%
ASISTENCIAL	28	37%
TOTAL	75	100%

Tabla No. 1. Planta de personal según el nivel jerárquico

NATURALEZA DEL EMPLEO	No. DE EMPLEOS	PORCENTAJE
CARRERA ADMINISTRATIVA	58	77%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	15	20%
PERÍODO FIJO	2	3%
TOTAL	75	100%

Tabla No. 2. Planta de personal según naturaleza del empleo

TIPO DE NOMBRAMIENTO	No. DE EMPLEOS	PORCENTAJE
CARRERA ADMINISTRATIVA	27	36%
PROVISIONAL	31	41%
ORDINARIO (LNYR)	15	20%
PERÍODO FIJO	2	3%
TOTAL	75	100%

Tabla No. 3. Planta de personal según el tipo de nombramiento

Actualmente la planta de personal de la Entidad, en su totalidad, cuenta con viabilidad presupuestal para la vigencia 2025, de conformidad con el Acuerdo



Municipal 016 del 5 de diciembre de 2024.

La siguiente tabla relaciona los empleos en vacancia definitiva, que actualmente se encuentran provistos por encargo o nombramiento provisional.

NIVELES	N° DE CARGOS
DIRECTIVO	0
ASESOR	0
PROFESIONAL	10
TECNICO	13
ASISTENCIAL	8
TOTAL	31

Tabla No. 4. Empleos en vacancia definitiva

5. ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA

Para la vigencia 2025, la Alcaldía Municipal de Baranoa proyecta proveer los empleos vacantes de conformidad con las normas vigentes aplicables.