



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN

DE RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE

VIGENCIA 2024

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dependencia Responsable:

Gestión Humana

Versión del documento: 1

Vigencia del documento: 2024-2027

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes da cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular a la establecida en el artículo 15 de la ley 909 de 2004, la cual determina: *Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.* Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

METODOLOGIA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

De acuerdo con los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, los planes anuales de vacantes *"Son un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin de que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal"*, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal necesaria.

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, se analizó la planta de personal vigente, el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas y la definición de estrategias para la vinculación de personal.

La planta de empleos de **RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE** se compone de 70 empleos públicos, seis (6) cargos en calidad de libre nombramiento y remoción y el cargo del Jefe de la Oficina de Control Interno y 63 trabajadores oficiales. En este sentido, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el Plan de Vacantes que a continuación presenta la Entidad se desarrolla únicamente en lo que corresponde a los empleados públicos de libre nombramiento y remoción; respecto a los trabajadores oficiales, no les compete el régimen señalado en la Ley 909 de 2004, solo se hace mención en cuanto al número y perfil del trabajador a contratar.

De esta manera, en el Plan Anual de Vacantes se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, registrando los requisitos que en los términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

MARCO LEGAL

En la Empresa **RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE** no se cuenta con empleos de carrera Administrativa establecidos dentro del marco legal de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto único Reglamentario No.1083 de 2015 modificado por el Decreto No.648 de 2017, donde se establece “*el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleos de carrera*”. Sin embargo, contamos con seis (6) cargos en calidad de libre nombramiento y remoción y el cargo del jefe de la Oficina de Control Interno los cuales en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada. A su vez, identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.

PLAN ANUAL DE VACANTES

La planta de personal de **RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE** requiere de una estructura organizacional sustentada especialmente de un recurso humano idóneo y suficiente para atender las nuevas tareas que le exige el desarrollo de los proyectos. En consideración de esta necesidad organizacional, se estableció la siguiente planta de personal, conformada por 70 servidores públicos así:

PLANTA DE PERSONAL LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

NUMERO DE CARGOS	NIVEL	CARGO
1	Directivo	Gerente General
1	Directivo	Subgerente de Operaciones y Activos
1	Directivo	Subgerente Planeación y Estructuración de Proyectos PMO
1	Directivo	Subgerente de Ejecución
1	Directivo	Subgerente Administrativo y Financiero
1	Directivo	Secretario General

Los empleos públicos anteriormente definidos son de libre nombramiento y remoción, salvo el empleo de jefe de Control Interno, quien será designado por el Gobernador de Antioquia por un periodo fijo de cuatro (4) años, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

El Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, señala en el artículo 2.2.30.1.1 que “*los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo; así, el empleado vinculado por una relación de carácter contractual laboral tendrá la calidad de trabajador oficial*”. La Constitución Política de Colombia y posteriormente la Ley 909 de 2004, establecen que “*los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuando entre otros los trabajadores oficiales*”, estableciendo además la Ley que estos empleos no son regulados por esta norma.

De esta forma, los siguientes empleos que conforman la planta de personal de la Empresa, no son de carrera administrativa, por lo tanto, los lineamientos frente a la vacancia, provisión y retiro no están reglamentados por la Ley del empleo público, sin embargo, se establece la cantidad y tipo de cargos a vincular debido a su impacto en la planeación de la gestión del bienestar y gestión del talento humano y las estrategias de provisión de trabajadores, sin estos conformar las estadísticas y datos que se deben remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública.

PLANTA DE TRABAJADORES OFICIALES

NÚMERO DE CARGOS	NIVEL	CARGO	GRADO
1	Directivo	Director de TI Y Seguridad de la Información	1
1	Directivo	Director de Planeación Institucional	1
1	Directivo	Director Activos Operativos Mantenimiento	1
1	Directivo	Director Operaciones	1
1	Directivo	Director de Estructuración de Proyectos	1
1	Directivo	Director Diseño e Innovación	1
1	Directivo	Director Gestión Social	1
1	Directivo	Director de Ejecución	1
1	Directivo	Director de Proyectos Especiales	1
3	Directivo	Gerente de Proyecto	1

1	Directivo	Director De Contabilidad	1
1	Directivo	Director De Tesorería	1
1	Directivo	Director Administrativo	1
1	Directivo	Director Contractual	1
1	Directivo	Director Asuntos Jurídicos	1
1	Profesional	Comunicador Social	3
1	Profesional	Coordinador de Control Interno	1
1	Profesional	Jefe Comercial	4
1	Profesional	Asesor Comercial	2
2	Profesional	Ingeniero Operaciones	2
1	Profesional	Ingeniero Ambiental	2
1	Profesional	Analista Costos y Presupuesto	1
1	Profesional	Profesional De Apoyo Diseño E Innovación	1
1	Profesional	Profesional Apoyo Gestión Social	1
1	Profesional	Jefe de Ejecución de Proyectos Viales y SSPP	2
1	Profesional	Profesional de Apoyo de Ejecución de Proyectos Viales y SSPP	1
1	Profesional	Jefe de Ejecución de Equipamientos y Espacio Público	2
1	Profesional	Profesional de Apoyo de Ejecución de Equipamientos y Espacio Público	1
1	Profesional	Analista Financiero y Presupuestal	1
1	Profesional	Administrador de Costos	2
1	Profesional	Jefe de SST	2
1	Profesional	Jefe de Gestión Humana	2

1	Profesional	Abogado (Asuntos Jurídicos)	2
1	Profesional	Abogado (Contractual)	1
1	Profesional	Jefe de Compras	4
1	Asistencial	Asistente de Gerencia	5
1	Asistencial	Auxiliar Apoyo de TI y Seguridad de la Información	7
1	Asistencial	Auxiliar de Control Interno	1
1	Asistencial	Analista SIGC	7
1	Asistencial	Coordinador Mantenimiento o Maquinaria	5
1	Asistencial	Auxiliar Mantenimiento	3
1	Asistencial	Almacenista	2
1	Asistencial	Coordinador Vehicular	5
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo Activos Operativos Mantenimiento	1
1	Asistencial	Coordinador Emergencias Viales	5
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo Operaciones	1
2	Asistencial	Operador Maquinaria (Vibrocompactador - Motoniveladora)	2
1	Asistencial	Analista Costos y Presupuesto	5
1	Asistencial	Analista de Contabilidad	5
1	Asistencial	Auxiliar Contable	1
1	Asistencial	Analista de Tesorería	5
1	Asistencial	Analista de Gestión Humana	5
1	Asistencial	Analista De Archivo	5
1	Asistencial	Analista Facturación	5
1	Asistencial	Auxiliar De Servicios Generales	1

1	Asistencial	Mensajero	1
2	Asistencial	Auxiliar De Compras	2
1	Técnico	Técnico Mantenimiento	1

VACANTES ACTUALES

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
NIVEL	CARGO	PROVISTO
Directivo	Gerente General	SI
Directivo	Subgerente de Ejecución	NO

TRABAJADORES OFICIALES		
NIVEL	CARGO	PROVISTO
Directivo	Director de TI y Seguridad de la Información	NO
Directivo	Director De Planeación Institucional	NO
Directivo	Director Diseño e Innovación	NO
Directivo	Director Gestión Social	NO
Directivo	Director de Proyectos Especiales	NO
Directivo	Gerente de Proyecto (3)	NO
Directivo	Director Asuntos Jurídicos	NO
Profesional	Profesional de Apoyo Diseño e Innovación	NO
Profesional	Profesional Apoyo Gestión Social	NO
Profesional	Jefe de Ejecución de Proyectos Viales y SSPP	NO
Profesional	Profesional de Apoyo de Ejecución de Proyectos Viales y SSPP	NO

Profesional	Jefe De Ejecución De Equipamientos Y Espacio Público	NO
Profesional	Profesional De Apoyo De Ejecución De Equipamientos Y Espacio Público	NO
Profesional	Abogado (Asuntos Jurídicos)	NO
Profesional	Jefe De Compras (2)	NO
Asistencial	Auxiliar De Control Interno	NO
Asistencial	Auxiliar Administrativo Activos Operativos Mantenimiento	NO
Asistencial	Operador Maquinaria (Vibrocompactador - Motoniveladora)	NO
Asistencial	Analista De Archivo	NO
Asistencial	Auxiliar De Compras	NO

Cargos Provistos

En la planta de empleos de **RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE**, los cargos que se relacionan a continuación fueron provistos previa verificación y análisis de requisitos:

NIVEL	CARGO	CANTIDAD	FECHA DE PROVISION
Directivo	Gerente General	1	03/01/2024

En cuanto a la provisión del jefe de Control Interno, se debe acoger el artículo del Decreto 1083 de 2015, el cual establece que *“las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial”*, para el caso de **RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE**, por el Gobernador de Antioquia. El Jefe de la Oficina de Control Interno es designado por un período fijo de cuatro (4) años, en la mitad del respectivo período del gobernador, tramites que se adelantó para la provisión.

Los empleos públicos de libre nombramiento y remoción se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo.

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

Provisión

El Plan anual de vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Gestión del Talento Humano, perteneciente a la Subgerencia Administrativa y Financiera de **RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE**, proyectará dentro del primer mes del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad a lo establecido en la Ley 909 de 2004, la empresa implementará el siguiente procedimiento.

Teniendo en cuenta que no se cuenta con empleos de carrera, pero si empleados de libre nombramiento y remoción, para lo cual la provisión de estos empleos vacantes se adelantará mediante el nombramiento ordinario de libre nombramiento y remoción:

Nombramiento ordinario: Se produce cuando una persona va a desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción y cumpla los requisitos de ley.

Los cargos de libre nombramiento y remoción según lo establecido en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 648 de 2017, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley. De acuerdo con la Ley 909 de 2004, *“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, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva”.

Requisitos para el nombramiento:

Identificación de la Necesidad de provisión de la Vacante.

Recibir hojas de vida y verificar documentos.

Elaborar acto administrativo y comunicar.

Verificación de requisitos para la toma de posesión.

Proyectar acta de posesión.

Trabajadores oficiales: El Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.30.1.1 dispone como uno de los tipos de vinculación a la administración pública, aquellos a través de contrato de trabajo a los que se denominan trabajadores oficiales. Por regla general las personas que laboran en las empresas industriales y comerciales del Estado, tanto del nivel nacional como territorial, corresponden a trabajadores oficiales, por lo que la planta de **RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE** está conformada además de los empleados públicos por trabajadores oficiales, al corresponder la Empresa a este tipo de Entidad.

A su vez, la Ley 909 de 2004 establece que *“no es de su regulación los trabajadores oficiales ya que no corresponden a empleos de carrera, por lo que su provisión no debe acoger el marco normativo de la Ley de empleo público”*, siendo **RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE** la encargada de establecer el proceso para su selección, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 frente a la vinculación.

Proyecciones retiro del servicio

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas, la competencia para efectuar la remoción de empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado (Parágrafo 2° del artículo 41 de la ley 909 de 2004).

Las 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 lo tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.