



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

## CAMARA DE REPRESENTANTES

### DIVISION DE PERSONAL

1

### PLAN ANUAL DE VACANTES

AÑO 2025



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

## FUNDAMENTO LEGAL:

La División de Personal de la Cámara de Representantes conforme lo establecido en su artículo 15 numeral 2 literales a y b; y artículo 17 de la Ley 909, numeral 2, que establecen

“literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

Artículo 17, las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance:

1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
2. La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

## INTRODUCCION:

Como quiera que la estructura de la Planta de Personal de Cámara de Representantes, está contenida en una norma que data de hace aproximadamente 29 años y que por ende resulta anacrónica e incongruente con los principios funcionales y procedimentales de la función pública, lo que hace imperativo un desarrollo normativo en pro de su modernización y que de cualquier manera imposibilita en nuestro modo de ver que se pueda realizar una convocatoria para proveer los cargos allí contenidos y que actualmente se encuentren vacantes, pues de manera prudente podemos señalar que estaríamos en contravía de los principios de igualdad, transparencia y congruencia.

Ha quedado de igual forma, y según lo establece la norma y la misma Comisión Nacional del Servicio Civil, es requisito necesario para ofertar los empleos públicos, tener actualizado los manuales de funciones –Decreto 815 de 2018- y que dicho manual haciendo parte del Estatuto de Personal solo puede ser establecido mediante ley que surta trámite ante el Congreso de la República, ya que si fuese expedido por Acto Administrativo este adolecería de nulidad como ya lo indicó el Consejo de Estado en el fallo antes referido, y para lo cual tuvo como fundamento jurisprudencial lo plasmado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-830 del 08 de agosto de 2001.

3

Que la ley 909 del 2004 en su artículo 17 dispone que:

*"... todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los*



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

*manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; (...) 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la mencionada ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.”*

Igualmente, la Ley 1955 de 2019, Parágrafo 2° del Artículo 263, indicó:

(...)

*"PARÁGRAFO SEGUNDO. Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.*

4

(...)

*Para los demás servidores en condiciones especiales, madres, padres cabeza de familia y en situación de discapacidad que vayan a ser desvinculados como consecuencia de aplicación de una lista de elegibles, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible sean reubicados en otros empleos vacantes o sean los últimos en ser retirados, lo anterior sin perjuicio del derecho preferencial de la persona que está en la lista de ser nombrado en el respectivo empleo.”*

En consonancia con la normatividad citada, el presente Plan de Vacantes contiene la relación de vacantes definitivas, es decir aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción como



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

las vacantes temporales que se encuentran cubiertas mediante encargo o en provisionalidad, con corte a 24 de enero del 2025.

Se considera necesario, y en cumplimiento a la norma anterior, realizar un estudio detallado de cada una de las hojas de vida de los funcionarios nombrados en provisionalidad o en encargo para establecer si se presentan o no, algunas situaciones particulares y especiales establecidas por la norma y que puedan implicar afectación de derechos fundamentales.

Por todo lo expuesto es menester que las Mesas Directivas del Congreso de la República para que se proceda al pronto trámite legislativo que permita la modernización de la planta de personal de la Cámara de Representantes.

En conclusión, como la División de Personal se encuentra supeditada a la expedición de la norma que modernice el estatuto de Personal de la Rama Legislativa. Procederá entre tanto, a dar cumplimiento al Plan Anual de vacantes 2025 de acuerdo con la normatividad vigente con el fin de incorporación de las vacantes.

5



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

## **OBJETIVO GENERAL**

El presente Plan Anual de Vacantes 2025 conforme a los lineamientos dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes que conforman la planta de personal de la Cámara de Representantes con el fin de establecer la provisión de los mismos y logrando su fin como lo es el cumplimiento de la prestación del servicio.

Generar confianza en la organización y crear condiciones equitativas para los funcionarios dentro de la organización, con herramientas adecuadas y con utilización de tecnología que permita mejorar la productividad y la calidad del servicio que presta a la Nación, buscando innovación, flexibilización, actualización, mejoramiento de los sistemas de apoyo en la estructura organizacional, integración de tecnologías y lo esencial el mejoramiento de la calidad legislativa y administrativa.

6

Identificar estrategias para la provisión de Talento Humano y priorizar necesidades de la Planta de Personal

Adicional los ajustes necesarios a una estructura organizacional que tiene ciertas particularidades frente a la función pública de la Rama Ejecutiva o Judicial, y que por no existir referentes o marcos de comparación, se busca generar situaciones equitativas frente a las condiciones de los funcionarios públicos de las otras ramas del poder público.



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Con el fin de garantizar el efectivo cumplimiento de la misión de la Cámara de Representantes se busca adaptarnos y tomar sistemas de información modernos de calidad que contribuya al desarrollo de la nación, con el fin aunar esfuerzos en estudios y análisis organizacionales apropiados con el fin de no rezagarnos con respecto a los otros poderes públicos, manteniendo actualizada de manera permanente la provisión de los empleos de vacancia definitiva o provisional conforme al procedimiento de selección establecido en la Cámara de Representantes de acuerdo con el número de cargos a proveer los cuales deben cumplir de acuerdo con los perfiles establecidos en la Resolución No. MD. 1095 de 2018 - Manual de funciones. Esto teniendo en cuenta que contamos con un sistema de nomenclatura de los cargos y posiciones que no se han modernizado desde la expedición de la ley 5ª de 1992 por parte del Congreso. Lo que ha conllevado a la aplicabilidad del párrafo del artículo 384, del Capítulo III Disposiciones Comunes de la ley 5ª de 1992 que literalmente dice:

“Mientras se expiden las normas sobre carrera administrativa de la Rama Legislativa, se aplicarán las normas generales de Carrera Administrativa que rigen para la Rama Ejecutiva.”

Debemos recordar que el Congreso de la República, no es una Entidad que se encuentre, en cuanto a su funcionamiento, misión y su impacto en el desarrollo de la nación, con otra entidad parecida o igual, por lo tanto, se debe buscar parámetros para determinar los puntos posibles de mejoramiento y funcionamiento, en tanto se emite un proyecto de modernización de la estructura organizacional, actualización de cargos, funciones, nomenclatura, etc.



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

## **DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES**

Teniendo en cuenta que el presente Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo actualizar la información relacionada con los empleos de Carrera Administrativa que se encuentran en vacancia definitiva estableciendo de esta forma el número de cargos a proveer y la manera como se suplirán, se relacionará el número de cargos vacantes, su denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos de acuerdo a lo establecido en el Manual de Funciones Resolución No. MD.1095 de 2010.

En el presente documento de igual manera se establecerán los empleos que con ocasión del cumplimiento del requisito de edad de retiro forzoso o pensión de jubilación de sus titulares quedarán vacantes durante el año 2025.

8

Se tendrá en cuenta como directrices para cumplir con el objeto general y específico del presente plan la siguiente normatividad:

1. Decreto 051 de 2018, el cual estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.
2. Decreto 2227 de 2019 respecto a la identificaron los empleos en vacancia definitiva y proceso de migración al aplicativo SIMO.





AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

## DATOS NUMERICOS CON CORTE A 24 ENERO DEL 2025

MODALIDAD DE EMPLEO	TOTAL CARGOS
TOTAL, CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	81
TOTAL, CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	37
CARGOS VACANTES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	4
PERIODO FIJO NIVEL DIRECTIVO	15
PROVISIONALES NOMBRADOS EN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVOS	154

9

## CARGOS VACANTES CON CORTE A FECHA 24 ENERO DEL 2025:

CARGO	GRADO
JEFE DE SECCION DE BIENESTAR	1
MENSAJERO (UATL)	1
OPERADOR DE SISTEMAS	3
ASESOR II (COMISION DE PAZ)	1



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

## **MEDIDAS PARA ATENDER LA COBERTURA DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES.**

Debemos recordar que el Congreso de la República, no es una institución que se encuentre, en cuanto a su funcionamiento y misión, y por el impacto en el desarrollo de la nación, una entidad parecida o igual, por lo tanto, se debe buscar parámetros para determinar los puntos posibles de mejoramiento y funcionamiento, en tanto se emite un proyecto de modernización de la estructura organizacional, actualización de cargos, funciones, nomenclatura, etc.

De otro lado y el Acuerdo No. CNSC 20191000008736 estableció el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso”.

De igual manera la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió la circular 05 de 2016 la cual indica lo siguiente:

“(...) Suministrar a la CNSC la información de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa para la conformación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC, a través del aplicativo SIMO, herramienta informática que busca centralizar la gestión de los concursos abiertos de méritos. El reporte debe ser veraz, acorde con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente y mantenerse actualizado cada vez que se genere una vacante definitiva. (...)”

De dichas normas la CNSC informó a la Cámara de Representantes:

(...)



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

“la obligatoriedad de reportar las vacantes definitivas existentes en los empleos de carrera administrativa, de acuerdo al Manual Específico de Funciones y Competencias laborales vigente sin importar si están provistos de manera transitoria por encargos o provisionalidad a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad Mérito y Oportunidad – SIMO.

Por su parte, el artículo 2.2.6.4 del Decreto 1083, dispone:

“Antes de iniciarse las inscripciones, la convocatoria podrá ser modificada o complementada en cualquier aspecto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo cual deberá ser divulgado por la entidad que adelanta el proceso de selección.

Iniciadas las inscripciones, la convocatoria solo podrá modificarse en cuanto al sitio, hora y fecha de recepción de inscripciones y aplicación de las pruebas, por la entidad responsable de realizar el concurso. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente en la convocatoria”

11

En consecuencia, antes de dar inicio a la etapa de inscripciones, el proceso de selección podrá ser modificado o complementado, de oficio o a solicitud de la Entidad, debidamente justificado, aspecto que será supervisado por la CNSC y oportunamente divulgado a través de la página web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) y/o enlace SIMO.

Finalmente, se precisa que los concursos de méritos no están supeditados a la voluntad de las entidades cuyo sistema de carrera esté administrado y vigilado por la CNSC, ya que la apertura y desarrollo de estos procesos de selección constituye un mandato superior en la medida que está plasmado en el artículo 125 de la Constitución



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

política, por lo cual el no reporte oportuno constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la Comisión Nacional del Servicio Civil de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y demás normas pertinentes.”.

Por lo anterior y como quiera que a la fecha el Congreso de la República no ha tramitado la norma por medio de la cual se regule la Carrera Administrativa para los funcionarios de su planta de personal.

No obstante, mediante la ley 186 de 1995 se realizó una modificación parcial a la Ley 5ª de 1992, en su artículo 6º se determinó:

“ARTÍCULO 6º. Facultase a las Mesas Directivas del Senado de la República y de la Cámara de Representantes por el término de tres (03) meses contados a partir de la promulgación de la presente ley, para modificar los estatutos de administración de personal de los empleados de cada una de las Cámaras.” (...)

12

La División de Personal por lo anterior y en uso de sus facultades busca a través del presente **PLAN ANUAL DE VACANTES 2025** adoptar e implementar un instructivo para proveer cargos de carrera mediante encargo en la Planta de Personal de la Cámara de Representantes que generen confianza en nuestra Entidad con el fin de crear condiciones equitativas para los funcionarios; buscando innovación, flexibilización, actualización, mejoramiento de los sistemas de apoyo en la estructura organizacional, para lo cual implementará los siguientes procesos.

## 1. Procesos de Encargo

El encargo es una situación administrativa en la cual se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva en su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. Esto como una forma de provisión transitoria para las vacantes definitivas y temporales de los cargos de carrera administrativa.



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Que mediante resolución No.1290 del 25 de junio del 2023 se modificó el instructivo “*para proveer los cargos de Carrera mediante encargo en la Planta de Personal de la Cámara de Representantes adoptado por la resolución 2139 del 29 de agosto del 2019*”. Con el fin de ajustarlo a los lineamientos definido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 10 de la ley 1960 del 27 de junio de 2019.

En tal sentido, además del derecho preferencial mencionado anteriormente; de acuerdo con la Ley 909 de 2004, *"El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Por lo cual se tendrá en cuenta:*

1. Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.
2. Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.
3. Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
4. Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.
5. Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

13

En este sentido, la selección de los servidores públicos se realizará de acuerdo a unas etapas determinadas en el artículo 2.2.6.2 del Decreto 1083 de 2015, esto es, la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.

## **2. Nombramiento Provisional:**

Se propone proveer las vacantes temporales en empleos de carrera administrativa que previo agotamiento del estudio de la planta de personal para identificar si existen funcionarios de carrera administrativa que puedan ocuparlos mediante encargo y en los casos en que no existan funcionarios con derecho prevalente se efectuara nombramientos en provisionalidad para lo cual se verificará que los candidatos reúnan el perfil según el manual de funciones y competencias laborales.



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Identificado que para el empleo vacante no existe ningún funcionario con derechos de carrera con relación para ser encargado se procede a efectuar el nombramiento con carácter provisional para lo cual el nominador en uso de la facultad discrecional puede nombrar a funcionarios que se encuentren en provisionalidad desempeñando empleos inferiores al que se pretende proveer , o presten sus servicios en otras áreas de trabajo o contratistas todo ello previa verificación del cumplimiento de los requisitos y competencias según el manual de funciones vigente y observando procedimiento dispuesto para la vinculación a la planta de personal.

### **3. Reubicaciones o traslados:**

Al respecto el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.5.4.2 señaló que hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

14

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto, cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo. El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial, dicho traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

#### **PREPENSIONADOS:**

Para las vacantes definitivas que se generen por la causal de retiro reconocimiento de pensión de vejez durante el 2025 se deberá verificar si la vacante se produce en un empleo de carrera administrativa y de esta forma dar cumplimiento en la normativa vigente respecto de los órdenes de provisión dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015

FUNCIONARIO PRE-PENSIONADO:	110
FUNCIONARIOS EDAD DE RETIRO FORZOSO:	03
TOTAL EMPLEOS:	113

#### **4. Proceso Modificación Manual de Funciones:**

Nos encontramos en proceso de realizar una modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales y el estudio de los Ejes Temáticos que se encuentran relacionados con la definición y aplicación de las pruebas a aplicar en el concurso de ascensos internos como son:

15

- **Competencias Básicas:** Que evalúa los niveles de dominio sobre los saberes básicos y sobre lo que todo servidor público, al servicio del Estado, debe conocer de éste.
- **Competencias Funcionales:** Que evalúa lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad para ejercer un empleo público definiéndose con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y el saber hacer.
- **Competencias Comportamentales:** El cual busca obtener una medida puntual, objetiva y comparable de las variables psicológicas personales de los aspirantes (comportamientos), así como evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos a la luz de la cultura organizacional, sus principios y valores institucionales.