

INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA



CODIGO DO-DA-TH-19

**PLAN ANUAL DE VACANTES
2026**

Descripción	ELABORO	REVISÓ	APROBO
Nombre	Carlos Oswaldo Díaz Díaz	Carlos Oswaldo Díaz Díaz	Samuel Londoño Ortega
Cargo	Jefe Sección Talento Humano	Jefe Sección Talento Humano	Gerente
Fecha	28 de enero 2026	29 de enero 2026	30 de enero 2026
Firmas	Firmado en original	Firmado en original	Firmado en original

	INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código DO-DA-TH-19	Versión 01	Fecha vigencia Enero 27 de 2026	Página 2 de 9

INTRODUCCION

El objetivo de este plan es gestionar y planificar la cobertura de vacantes en la Industria Licorera del Cauca para el año 2026, garantizando una estructura organizacional eficiente, cumpliendo con las normativas laborales y respetando los lineamientos de la Convención Colectiva Vigente, asegurando que se cubran de manera oportuna con los perfiles adecuados. Además, se incluirán las actividades de reclutamiento, selección y capacitación necesarias para cada puesto.

El plan anual de vacantes está determinado en el Decreto No. 612 de 2018, como instrumento de trabajo y articulación en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG v2.

La Industria Licorera del Cauca, a través del proceso Gestión del Talento Humano, vigilará el cumplimiento de este compromiso para contribuir al logro de los objetivos y la misión de la entidad.

Este Plan se proyecta en el mes de enero de 2026, pero se ajustará si se presenta alguna novedad o situación administrativa tendiente a ello.

1. METODOLOGÍA.

Se llevaron a cabo actividades de verificación de la planta de personal de empleados públicos de libre nombramiento y remoción, la clasificación de cargos del personal de trabajadores oficiales vinculados mediante contratos de trabajo con modalidad a término indefinido, teniendo en cuenta qué cargos se encuentran vacantes definitivamente.

Es necesario indicar que la Industria Licorera del Cauca, es una empresa industrial y comercial del Estado, descentralizada del Departamento del Cauca, para cumplir con su objeto social, acorde a la necesidad del servicio y al presupuesto vigente, recurre a personal que se vincula mediante la modalidad de contrato de trabajo a término fijo y quienes desarrollan tareas, actividades o labores específicas.

Para llevar a feliz término este plan, se deberá contar con el respaldo y compromiso de la Gerencia de la empresa.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, una vez aprobado este Plan, deberá conocerlo y realizar seguimiento según su competencia.

	INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código DO-DA-TH-19	Versión 01	Fecha vigencia Enero 27 de 2026	Página 3 de 9

2. GENERALIDADES ESTRATEGICAS.

2.1. MISIÓN.

Producir y comercializar licores de calidad para satisfacer a nuestros clientes, generando recursos dirigidos a la salud, educación, cultura y recreación, que contribuyan al desarrollo y bienestar de la comunidad con el apoyo y compromiso de su equipo humano.

2.2 VISIÓN.

Para el año 2026 la Industria Licorera de Cauca ampliará la participación en el mercado nacional e incursionará en el mercado internacional, satisfaciendo las expectativas de las partes interesadas con responsabilidad social empresarial, a través del mejoramiento continuo e innovación del portafolio de productos y servicios.

2.3 OBJETIVO GENERAL.

La Industria Licorera del Cauca, tendrá por objeto producir, comercializar, vender, importar, exportar y distribuir licores destilados, alcohol potable y no potable, así como bebidas alcohólicas y no alcohólicas, agua envasada, productos sanitarios, medicinales, alimenticios y complementarios.

Así mismo, podrá prestar servicios de consultoría y ejecutar actividades artísticas o publicitarias vinculadas o relacionadas con el objeto de la Industria y podrá realizar investigación académica y científica de las plantas medicinales autorizadas por el Ministerio de Salud, buscando obtener nuevos productos comerciales.

2.4 POLÍTICA DE CALIDAD.

En la Industria Licorera del Cauca producimos y comercializamos licores de calidad que satisfacen las expectativas de nuestros clientes, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales, la competencia de nuestro personal, la seguridad de las personas asociadas a nuestra organización controlando los riesgos, previniendo enfermedades laborales, facilitando nuestras relaciones comerciales, optimizando recursos y propendiendo por la prevención, disminución y control de los aspectos e impactos ambientales derivados de nuestra actividad productiva; mejorando de manera

	INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código DO-DA-TH-19	Versión 01	Fecha vigencia Enero 27 de 2026	Página 4 de 9

continua y efectiva nuestros procesos para contribuir a la sostenibilidad y al crecimiento esperado por el Departamento.

2.5 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.

La administración del Talento Humano en la Industria Licorera del Cauca, se basa en una serie de estrategias diseñadas para gestionar y garantizar la atracción, eficiencia y crecimiento del personal, el respeto por las personas, por sus derechos, en contribución al fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias, además de tener especial cuidado con la protección laboral e integridad de sus Servidores.

2.6 ALCANCE y RESPONSABLES.

Este plan anual de vacantes aplica a los cargos que queden o se encuentren en vacancia definitiva en la vigencia 2026. Los responsables de este plan y su ejecución, serán: El o La Gerente como Representante Legal y el Jefe Sección Talento Humano como responsable del proceso Gestión del Talento Humano.

3. MARCO REFERENCIAL.

Se tiene como referencia que en la Industria Licorera del Cauca existe una planta de personal definida para los empleados públicos de libre nombramiento y remoción. Los trabajadores oficiales no tienen planta de personal definida, para ellos se aplica lo Los lineamientos generales para la elaboración de un plan anual de vacantes, los definen algunas normas y estipulado en la Convención Colectiva de trabajo vigente, en la cláusula veinte (20°) denominada clasificación de trabajadores.

Los lineamientos generales para la elaboración de un plan anual de vacantes, los definen algunas normas y los modelos del Departamento Administrativo de la Función Pública, pero es necesario indicar que la Industria Licorera del Cauca es de naturaleza Industrial y Comercial del Estado, descentralizada del Departamento del Cauca, lo que se traduce en una empresa pública con normas específicas por su naturaleza, clasificación y por lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

	INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código DO-DA-TH-19	Versión 01	Fecha vigencia Enero 27 de 2026	Página 5 de 9

4. DEFINICIONES.

EMPLEO PÚBLICO: El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública. Por empleo se entiende 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.

EMPLEADO PÚBLICO: Persona que se vincula a la administración mediante una modalidad legal o reglamentaria y el acto se concreta en el nombramiento y la posesión. En esta modalidad el régimen del servicio está previamente determinado en la ley o en reglamentos.

TRABAJADOR OFICIAL: Persona que se vincula mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales. El régimen laboral de los trabajadores oficiales se ceñirá a lo establecido en el contrato individual de trabajo, la Convención Colectiva de trabajo y el Reglamento Interno de trabajo. De igual forma y en caso de que no se acuerde entre las partes aspectos básicos de la relación laboral, es posible acudir a la Ley 6º de 1945, al Decreto 2127 de 1945, al Decreto No. 1083 de 2015 y demás normas que los modifican o adicionan.

VACANCIA DE UN CARGO: se presenta vacancia definitiva cuando un cargo está sin proveer.

5. MARCO NORMATIVO.

Por Ordenanza No. 26 del 28 de diciembre de 1972, la Industria Licorera del Cauca queda como empresa descentralizada y vinculada a la Secretaría de Hacienda del Departamento en calidad de Entidad Industrial y Comercial, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

- Ley 489 de 1998 – Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

	INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código DO-DA-TH-19	Versión 01	Fecha vigencia Enero 27 de 2026	Página 6 de 9

- Acuerdo No. 020 del 5 de noviembre de 2009 – Por el cual se modifica la estructura administrativa de los empleados públicos de la Industria Licorera del Cauca y se reasignan funciones.
- Decreto No.1083 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública -.
- Acuerdo No. 002 del 26 de mayo de 2017 – Por medio del cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. 020 de 2009.
- Decreto No. 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.
- Ordenanza No. 078 del 5 de octubre de 2022, por la cual se expide el Estatuto Básico de la Industria Licorera del Cauca.
- Acuerdo No. 002 del 24 de noviembre de 2022 – Por medio del cual se fijan los requisitos mínimos para ocupar los cargos de la planta de empleados públicos de la Industria Licorera del Cauca.
- Convención Colectiva de trabajo vigente.

6. PLANTA DE PERSONAL DE LA INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA.

6.1. DESARROLLO DE LA PROVISIÓN.

Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos públicos de libre nombramiento y remoción, serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del cargo.

NIVELES	CARGOS EMPLEADOS PÚBLICOS (Libre nombramiento y remoción)	PROCESO	PROVISTO	VACANTE
NIVEL DIRECTIVO	Gerente Grado 06	Direccionamiento Estratégico	SI	NO
	Jefe Oficina de Control Interno Grado 05	De Control	SI	NO
NIVEL PROFESIONAL	Jefe División Administrativa Grado 04	De Apoyo	SI	NO
	Jefe División Jurídica y Control Disciplinario Interno Grado 04	De Apoyo	SI	NO



INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Código
DO-DA-TH-19

Versión
01

Fecha vigencia
Enero 27 de 2026

Página
7 de 9

	Jefe División Planeación Grado 04	Direccionamiento Estratégico	SI	NO
	Jefe División Comercialización Grado 04	Misional	SI	NO
	Jefe División Producción Grado 04	Misional	SI	NO
	Jefe División Financiera Grado 04	De Apoyo	SI	NO
	Jefe Sección Contabilidad y Presupuesto Grado 03	De Apoyo	SI	NO
	Jefe Sección Talento Humano Grado 03	Transversal	SI	NO
	Jefe Sección Tesorería Grado 03	De Apoyo	SI	NO
	Profesional Universitario Control de Calidad Grado 02	De Control	SI	NO
	Profesional Universitario Almacén Grado 02	De Apoyo	SI	NO
	Profesional Universitario Mantenimiento Grado 02	De Apoyo	SI	NO

NOTAS: Dos Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción, cumplen requisitos para Pensión de Vejez en el año 2026.

Total, Planta de Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción: 14. TODOS PROVISTOS. Provisión de las vacancias definitivas de los trabajadores oficiales (vinculados mediante contrato de trabajo modalidad a término indefinido):

CATEGORÍAS	CLASIFICACIÓN CARGOS DE TRABAJADORES OFICIALES (Clausula 20º de la Convención Colectiva de Trabajo vigente)	PROCESO	PROVISTO	VACANTE
I	Vigilante	Apoyo	-	-
	Obrero (a)	Apoyo	4	NO
	Mensajero	Apoyo	1	NO
	Auxiliares Administrativos	Direccionamiento Estratégico	2	NO
II	Operarios Línea de Envasado	Misional	4	NO
III	Auxiliar de Promoción y Propaganda	Misional	1	NO
	Motorista II	Apoyo	2	1
IV	Ayudante de Bodega y Almacén	Apoyo	2	NO
V	Auxiliar de Control Interno	Control.	1	NO
	Administrador de Documentos	Transversal	NO	1
	Secretarias	Apoyo-Transversal	5	NO
VI	Motoristas III	Apoyo	1	NO
	Enfermera	Transversal	1	NO
	Auxiliar de Costos	Apoyo	1	NO
	Auxiliar de Compras e Inventarios	Apoyo	1	NO
	Auxiliar de Coordinación de Envasado	Misional	1	1
	Auxiliar de Presupuesto	Apoyo	1	NO



INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Código
DO-DA-TH-19

Versión
01

Fecha vigencia
Enero 27 de 2026

Página
8 de 9

	Secretaria de Gerencia	Direccionamiento Estratégico	1	NO
VII	Mecánico II	Apoyo	1	1
	Preparador de Aguardiente	Misional	2	NO
	Auxiliar de Mercadeo	Misional	1	NO
	Mecánico III	Apoyo	1	NO
VIII	Motorista IV	Apoyo	2	NO
	Electricista	Apoyo	2	NO
	Auxiliar Pagador de Tesorería	Apoyo	1	1
	Técnico Programador de Sistemas	Apoyo	1	NO
IX	Analistas de Laboratorio	Control	2	NO
	Técnico de Nomina	Transversal	1	NO
	Técnicos Administrativos	Apoyo	2	NO
	Técnico Administrativo – Oficina Jurídica -	Apoyo	2	NO
	Administrador Bodega de Licores	Apoyo	NO	1
	Coordinador de Envasado	Misional	3	NO
X	Coordinador de Presupuesto	Apoyo	1	NO
	Coordinador de Caja y Facturación	Apoyo	1	NO
	Coordinador de Costos	Apoyo	1	NO
	Coordinador de Productos Terminados	Apoyo	1	NO
	Coordinador de Registro y Control	Transversal	NO	1
	Coordinador de Materiales y Suministros	Apoyo	1	NO
	Coordinador de Mercadeo	Misional	1	NO

Total, según la clasificación de cargos de los trabajadores oficiales (Convención Colectiva de trabajo vigente) a la fecha se cuenta con 63 cargos: provistos 57, vacantes definitivas 7.

NOTAS: - Conforme a lo estipulado en la cláusula 19º de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente – VACANTES, CONCURSOS y ASCENSOS-, la Industria Licorera del Cauca debe dar cumplimiento al procedimiento de concurso interno para proveer los cargos con vacancia definitiva de los trabajadores oficiales sindicalizados. - A la fecha de aprobación de este Plan, se encuentra así:

- Vacancia definitiva en proceso de concurso interno:
 - Un (1) Administrador (a) de Documentos Categoría V
 - Un (1) Auxiliar Coordinador de Envasado Categoría VI
 - Un (1) Mecánico II Categoría VII
 - Un (1) Administrador de Bodega categoría IX
 - Un (1) Coordinador de Registro y Control Categoría X

Así mismo:

Un (1) cargo de Motorista II, categoría III. Para este caso, ya se surtió el procedimiento convencional interno; razón por la cual, cuando la necesidad del servicio lo amerite, la

	INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código DO-DA-TH-19	Versión 01	Fecha vigencia Enero 27 de 2026	Página 9 de 9

Administración de la Empresa puede proceder a proveerlo, sin recurrir a concurso alguno si lo considera pertinente, eso sí cumpliendo los requisitos mínimos.

Un (1) cargo de Auxiliar Pagador de Tesorería Categoría VIII, proceso de concurso interno para ascenso. (Realización de los exámenes teóricos y prácticos a cargo del área de Tesorería)

El procedimiento para proveer los cargos vacantes ubicados de la categoría II a la X, se realiza mediante un concurso interno de ascenso, lo cual está establecido en la cláusula 19° de la Convención Colectiva de trabajo vigente.

Cuando no se pueda proveer mediante el concurso interno, la Administración de la Empresa podrá establecer un procedimiento de concurso externo, para proveer las vacantes definitivas de los cargos de los Trabajadores Oficiales de las categorías II en adelante.

Por otro lado, cabe aclarar que, para la provisión del cargo de Vigilante Categoría I, se deberá tener en cuenta la necesidad del servicio y las condiciones establecidas por los entes reguladores en materia de Vigilancia.

PROYECCIÓN DE RETIRO DEL SERVICIO.

- 1) Para retiro de los Trabajadores Oficiales depende de la presentación oficial de retiro del servicio cumpliendo el lleno de requisitos, para el caso de los empleados públicos para el año 2026 dos (02) cumplirán requisitos para Pensión de Vejez.