

# **PLAN ANUAL**

## **DE VACANTES**

### **2018**



## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. OBJETIVO</b> .....	3
<b>1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	3
<b>2. ALCANCE</b> .....	3
<b>3. DEFINICIONES</b> .....	3
<b>4. RESPONSABILIDAD DEL PLAN ANUAL DE VACANTES</b> .....	9
<b>5. INFORMACIÓN PLANTA UPME</b> .....	10
<b>5.1. Información de la Planta UPME</b> .....	10
<b>5.2. Información de Vacantes</b> .....	11
<b>6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN</b> .....	12
<b>6.1. Metodología de Provisión Corto Plazo</b> .....	12
<b>6.1.1. Selección.</b> .....	12
<b>6.1.2. Movilidad.</b> .....	12
<b>6.1.3. Permanencia.</b> .....	13
<b>6.2. Metodología de Provisión Mediano y Largo Plazo</b> .....	13
<b>6.3. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos.</b> .....	13
<b>7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO PÚBLICO</b> .....	14
<b>7.1. PROYECCIÓN DEL RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO</b> ...	14
<b>7.2. PROYECCIÓN DEL RETIRO DEL SERVICIO POR RETIRO FORZOSO</b> .	15
<b>8. CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	16



## 1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes 2018 de la UPME tiene por objetivo diseñar estrategias para la planeación anual en la provisión del talento humano necesario para el desarrollo del objeto misional de la entidad.

### 1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las vacantes definitivas y temporales para adelantar gestiones necesarias para su provisión.
- Definir la provisión de los empleos en observancia de las normas legales vigentes.
- Gestionar la provisión de las vacantes acorde con las necesidades y objeto misional de la entidad.

## 2. ALCANCE

El Plan Anual de vacantes es un instrumento sistemático y de control de los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes de la UPME, con el fin de permitir a la entidad cubrir las necesidades del recurso humano respecto al desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de su objeto misional.

El Plan Anual de Vacantes permite vislumbrar el costo de la planta de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento del presupuesto para la contratación de personal. De esta planeación adecuada se debe obtener identificar con certeza el movimiento anual de la planta de personal, la identificación de las vacantes definitivas y temporales y su forma de provisión en la vigencia.

## 3. DEFINICIONES

### Empleo Público

En el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083<sup>1</sup> de 2015, se entiende por empleo el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignados por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública, y que deben ser atendidas por una persona natural.

---

<sup>1</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública



## **Nivel del Empleo**

En el artículo 2º del Decreto 770<sup>2</sup> de 2005 define los *Niveles jerárquicos de los empleos*. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos a los cuales se refiere el presente decreto se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

### **Nivel Directivo**

La definición según Artículo 2.2.2.2.1 del Decreto 1083<sup>3</sup> de 2015. 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**

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**

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**

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.

---

<sup>2</sup> Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004

<sup>3</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública



## **Nivel Asistencial**

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.

## **Provisión de empleos por vacancia temporal**

Ley 909<sup>4</sup> de 2004. Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

## **Formas de Vinculación**

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva, o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. De igual manera, los empleos públicos se pueden proveer de manera temporal mediante las figuras del supernumerario o de empleos temporales. Los Supernumerarios se vinculan atendiendo las necesidades de servicio, para suplir vacancias temporales de los empleados públicos, en especial en casos de licencias o vacaciones, así como para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 83 del Decreto 1042<sup>5</sup> de 1978

## **Vinculación en Libre Nombramiento y Remoción**

De conformidad con la Ley 909 de 2004, 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.

La Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder.

---

<sup>4</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

<sup>5</sup> Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.



A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. Cuando no lo son, el Estado, que debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (Art. 209 CP), autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales.” Respecto de este tema consideramos importante hacer referencia a los empleos calificados por la Ley 909<sup>6</sup> de 2004, artículo 47, como de Gerencia Pública, que son los que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la ad- 20 Empleos, Situaciones Administrativas, Jornada Laboral y Retiro de Empleados del Sector Público Departamento Administrativo de la Función Pública ministración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Igualmente, establece la norma que los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. Sin embargo, para su provisión se deberán observar las disposiciones sobre este tema en la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza.

### **Vinculación Empleos de Carrera Administrativa**

La provisión definitiva de los empleos de **carrera administrativa** se hará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el Artículo 1º del Decreto Número 1894<sup>7</sup> de 2012 modificatorio del el artículo 7 de Decreto N° 1227<sup>8</sup> de 2005, el cual quedará así:

Artículo 7º. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

7.1 Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

7.2 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.

7.3 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.

---

<sup>6</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

<sup>7</sup> por el cual se modifican los artículos 7º y 33 del Decreto número 1227 de 2005.

<sup>8</sup> Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998



7.4 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 realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

**Parágrafo 1°.** 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, sólo 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<sup>9</sup> de 2004.

**Parágrafo 2°.** 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.

### **Tipos de situación administrativa Nombramiento en Encargo.**

La norma del empleo público establece que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán **derecho a ser encargados** de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad,

---

<sup>9</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones



siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

### **Tipo de situación administrativa provisional**

Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

### **Tipo de situación administrativa no provisto**

#### **Vacante Definitiva**

Sobre el particular, el Decreto 1083<sup>10</sup> de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece los eventos en los cuales se considera que un empleo se encuentra en vacancia definitiva o temporal, así:

**ARTÍCULO 2.2.5.2.1. Vacancia definitiva.** Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3) Renuncia regularmente aceptada
- 4) Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- 5) Invalidez absoluta.
- 6) Edad de retiro forzoso.
- 7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- 8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- 9) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- 10) Orden o decisión judicial.
- 11) Muerte.
- 12) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

---

<sup>10</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública





## **Vacante Temporal**

Sobre el particular, la norma establece que Vacancia temporal se da cuando quien desempeña un cargo de Carrera Administrativa se encuentra en:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
4. Prestando el servicio militar.
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, y
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.”

De acuerdo con lo anterior un empleo puede estar vacante definitiva o temporalmente en los eventos allí descritos, no obstante, en los dos casos puede estar provisto de manera temporal o transitoria mediante un encargo o un nombramiento provisional, en cuyo caso se considera que el empleo, si bien está vacante se encuentra ocupado, pero no de manera definitiva sino transitoria.

Es importante precisar que los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito

## **4. RESPONSABILIDAD DEL PLAN ANUAL DE VACANTES**

El DAFP debe aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades públicas y remitirlo a la CNSC, comprobando en todo caso, el cumplimiento y aplicación por parte de las unidades de personal de las normas en materia de empleo público, en especial el art. 14; lit d, Ley 909<sup>11</sup> del 2004.

---

<sup>11</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Las entidades públicas deben elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al DAFP en los términos que éste establezca, tal como lo señala el art. 15, núm. 2, lit b, de la Ley 909 del 2004.

## 5. INFORMACIÓN PLANTA UPME

### 5.1. Información de la Planta UPME

La planta de Personal de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME establecida en su Artículo 2° del Decreto 1259<sup>12</sup> de 2013 es la siguiente:

Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado
<b>DESPACHO</b>			
1 (Uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	25
5 (Cinco)	Asesor	1020	16
1 (Uno)	Asesor	1020	12
1 (Uno)	Conductor Mecánico	4103	13
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	23
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
1 (Uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	20
4 (Cuatro)	Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	0040	20
2 (Dos)	Jefe de Oficina	0137	19
1 (Uno)	Asesor	1020	13
Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado
1 (Uno)	Asesor	1020	12
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	24
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	23
14 (Catorce)	Profesional Especializado	2028	22
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	21
15 (Quince)	Profesional Especializado	2028	20
14 (Catorce)	Profesional Especializado	2028	19
5 (Cinco)	Profesional Especializado	2028	18
17 (Diecisiete)	Profesional Especializado	2028	17
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	16

<sup>12</sup> por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) y se dictan otras disposiciones

Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	15
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	14
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	13
5 (Cinco)	Profesional Universitario	2044	11
2 (Dos)	Profesional Universitario	2044	10
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	08
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	06
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	15
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	12
2 (Dos)	Técnico Administrativo	3124	11
4 (Cuatro)	Secretario Ejecutivo	4210	22
1 (Uno)	Auxiliar Administrativo	4044	12
1 (Uno)	Conductor Mecánico	4103	13
1 (Uno)	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11

## 5.2. Información de Vacantes

La información remitida al Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP con corte a 31 de Diciembre de 2017 está contenida en el cuadro que a continuación se relaciona:

CODIGO SIGEP	No. ACTO ADMINISTRATIVO - MANUAL DE FUNCIONES	FECHA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES	PLANTA POR NORMA	TOTAL VACANTES A 31 DIC 2017
0880	Resolución 0637 de 2016 y Resol 778 de 2016	30 Septiembre de 2016 y 07 de Diciembre de 2016	Decreto 1259 del 17 Junio de 2013 <b>126 Funcionarios</b>	<b>85</b>



## **6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

### **6.1. Metodología de Provisión Corto Plazo**

#### **6.1.1. Selección.**

La UPME identifica mes a mes las vacantes que resultan por algunas de las causales contenidas en la normatividad. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta las normas que para el efecto se encuentran vigentes.

Los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo definidos en el Manual de Funciones, el procedimiento establecido en la Ley 90913 de 2004 y los lineamientos definidos en el Procedimiento selección, vinculación y desvinculación (P-TH-01).

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional, considerando los requisitos exigidos para el desempeño del empleo definidos en el Manual de Funciones, el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y los lineamientos definidos en el Procedimiento selección, vinculación y desvinculación (P-TH-01).

#### **6.1.2. Movilidad.**

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el encargo, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

Existe la posibilidad de los traslados internos, cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un resolución interna de ubicación por parte del Director General.

También puede ocurrir movilidad cuando se generen promoción al interior de la entidad, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación

---

<sup>13</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

del funcionario en su nuevo cargo acorde los lineamientos definidos en el Procedimiento selección, vinculación y desvinculación (P-TH-01).

### **6.1.3. Permanencia.**

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

Mérito. A los cargos de Carrera Administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

- Cumplimiento. Todos los empleados sin distinción deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.

Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

## **6.2. Metodología de Provisión Mediano y Largo Plazo**

### **6.3. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos.**

Para la provisión de las vacantes definitivas que figuran en el plan anual de vacantes la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME con la asesoría de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC se encuentra en la fase de planeación de realizar el concurso de méritos para proveer las ochenta y cinco (85) vacantes definitivas que la entidad tiene con corte a 31 de Diciembre de 2018 y para lo cual la entidad realizó el cargue de las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC



## 7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO PÚBLICO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado. Teniendo en cuenta el Artículo 41 de la Ley 90914 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME consolida la información de las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad

de retiro forzoso. Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial de conformidad con el artículo 14 de la Ley 490 de 1998 que establece: Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos. La remuneración y la pensión serán incompatibles para quienes se acojan a esta norma.” Para abordar estas situaciones, la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres analiza las Hojas de Vida de los funcionarios, tendiente a establecer el momento en que se producirán vacantes por esta causa y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia. Las otras 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 tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que nos referimos son las que se ocasionen por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos porque logran una mejor remuneración, donde la Unidad por estar sujeta a una planta de personal preestablecida y con unas diferencias marcadas entre grados, no puede ofrecer mejores alternativas a los que son hoy sus funcionarios.

### 7.1. PROYECCIÓN DEL RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO

La Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, en la actualidad cuenta con una población de prepensionados de 16 servidores públicos para los cuales dentro del plan de bienestar se encuentran actividades tales como capacitaciones para afrontar el momento del retiro,

---

<sup>14</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Quiénes son los Pre – Pensionados: Son aquellos afiliados al Régimen de Prima Media – RPM, y al Régimen de Ahorro Individual RAIS que se encuentran cercanos a la edad para acceder al requisito de pensión. Esto es, hombres de 59 años o más y mujeres con 54 o más años de edad.

Los requisitos para acceder a la pensión de vejez son:

- Colpensiones: cumplir con la edad de jubilación (57 años para mujeres y 62 años para hombres) y con el número de semanas cotizadas 1.300 semanas.
- Fondo privado: acumular un capital que permita financiar una pensión de por lo menos 110% de un salario mínimo legal mensual vigente. Si se es mujer y tiene 57 años o 62 y es hombre, el capital acumulado no es lo suficientemente grande, puede optar por una pensión “garantía mínima”, siempre y cuando tenga cotizadas 1.150 semanas. Bajo esta modalidad recibirá un salario mínimo mensual vigente como mesada.

La UPME tiene la información de la edad de dichos servidores pero con la expedición de jurisprudencia como la sentencia T-874 de 2012, se evidencia la protección extensiva que hace la Corte Constitucional de los sujetos en estado de debilidad manifiesta, pensionados, personas de la tercera edad etc, limitando la posibilidad del nominador de hacer uso discrecionalmente de la causal de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o por cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de vejez, protegiéndoles hasta tanto se evidencie el efectivo pago de la mesada pensional para evitar la posible afectación de su mínimo vital y vida digna en dicho proceso.

Esto hace que las proyecciones de las vacantes futuras varíen y no se cumplan las previsiones estimadas.

## **7.2. PROYECCIÓN DEL RETIRO DEL SERVICIO POR RETIRO FORZOSO**

Con la expedición de la Ley 1821<sup>15</sup>, que modifica la edad máxima de retiro forzoso para personas que desempeñan funciones públicas. De acuerdo con la norma, una vez cumplidos los 70 años se causará el retiro inmediato sin posibilidad de reintegro, esta modificación no aplicará para funcionarios escogidos mediante voto popular, ni para los mencionados en el artículo 1° del Decreto Ley 3074 de 1968, es decir, los empleados civiles de la Rama Ejecutiva. Es de aclarar que la ley no modifica la legislación sobre el acceso al derecho a la pensión de jubilación, ni el régimen de acceso, permanencia o retiro de cargos públicos, salvo en la edad máxima de retiro forzoso.

---

<sup>15</sup> Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.

Precisamente, sobre el aspecto pensional la Corte Constitucional había expresado en el 2016 que aplicar una edad de retiro, como la previa de 65 años, debía ser razonable, no puede efectuarse de forma automática y siempre debe consultar a la situación particular del servidor público, con el fin de evitar una afectación al mínimo vital.

## 8. CONTROL DE CAMBIOS

<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación</b>	<b>Observación o Motivo del Cambio</b>
30/07/2018	1	Comité. No 3 del 30/07/2018	Aprobación y publicación de este documento.