

PLAN ANUAL

DE VACANTES

2020



Contenido

1. OBJETIVO	3
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
4. RESPONSABILIDAD DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	9
5. INFORMACIÓN PLANTA UPME	9
5.1. Información de la Planta UPME	9
5.2. Información de Vacantes	11
6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	13
6.1. Metodología de Provisión Corto Plazo	13
6.1.1. Selección.	13
6.1.2. Movilidad.	14
6.1.3. Permanencia.	14
6.2. Metodología de Provisión Mediano y Largo Plazo	15
6.3. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos.	15
7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO PÚBLICO	17
7.1. PROYECCIÓN DEL RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO ...	18
7.2. PROYECCIÓN DEL RETIRO DEL SERVICIO POR RETIRO FORZOSO ..	19

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes 2020 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 talento humano respecto al desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de su objeto misional.

3. DEFINICIONES

Empleo Público

En el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083¹ 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.

Nivel del Empleo

¹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública



En el artículo 2º del Decreto 770² 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 1083³ 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.

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

² 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

³ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública



superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Provisión de empleos por vacancia temporal

La Ley 909 de 2004⁴ en su artículo 25 dispone:

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 1042⁵ 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.

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

⁵ 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 909⁶ de 2004, artículo 47, como de Gerencia Pública, que son los que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva. 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 1894 de 2012⁷ modificadorio del artículo 7 de Decreto 1227 de 2005⁸, 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.

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.

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

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

⁸ Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley **909** de 2004 y el Decreto-ley **1567** de 1998

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 909⁹ 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, 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

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

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 1083¹⁰ 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.*

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.

¹⁰ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

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 Decreto 612 de 2018 en su artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

***"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación entre los que se encuentra el Plan Anual de Vacantes y deberá ser publicado en página web, a más tardar el 31 de enero de cada año,*

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 de 2013¹¹ es la siguiente:

¹¹ 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
DESPACHO			
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
PLANTA GLOBAL			
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
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
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 Definitivas

La información con corte a 31 de Diciembre de 2019 está contenida en el cuadro que a continuación se relaciona:

**UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA
CARGOS VACANTES DEFINITIVAS DIC 31 DE 2019 DE LA PLANTA DE
PERSONAL**

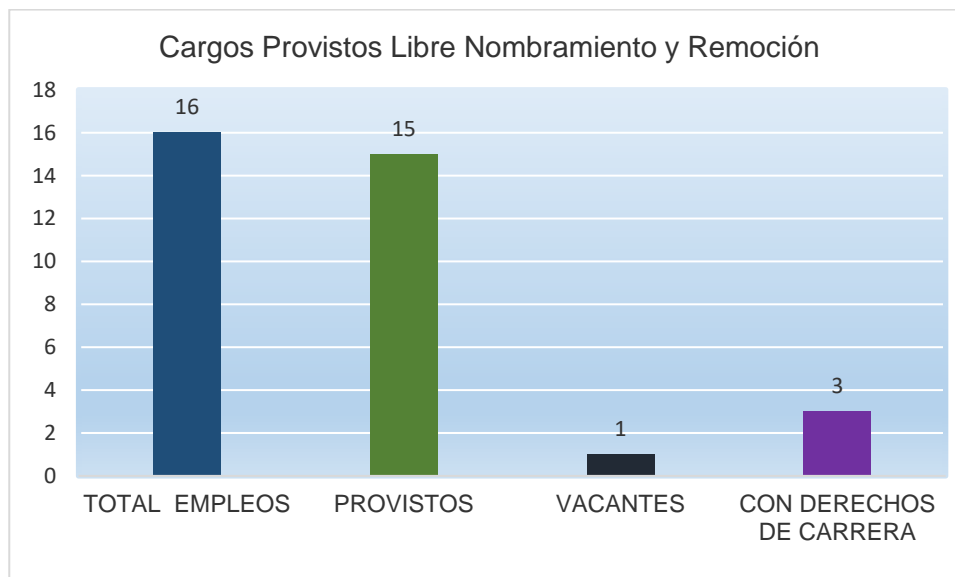
EMPLEO	NÚMERO DE VACANTES DEL EMPLEO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 24	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 23	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 22	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 21	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 20	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 18	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 17	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 16	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 15	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 14	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 13	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 11	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 10	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 06	1
TECNICO ADMINISTRATIVO 3124 - 12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO 3124 - 11	2
SECRETARIA EJECUTIVA 4210 - 22	2
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 4064 - 11	1
TOTAL VACANTES DEFINITIVAS	87

Empleos y planta de personal a Diciembre 31 de 2019

SITUACION ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL					
Clase de los empleos	Total empleos	Provistos	Vacantes	Con derechos de carrera	Provisionales
Libre Nombramiento y Remoción	16	15	1	3	0
Carrera Administrativa	110	97	13	20	77
TOTALES	126	112	14	23	77

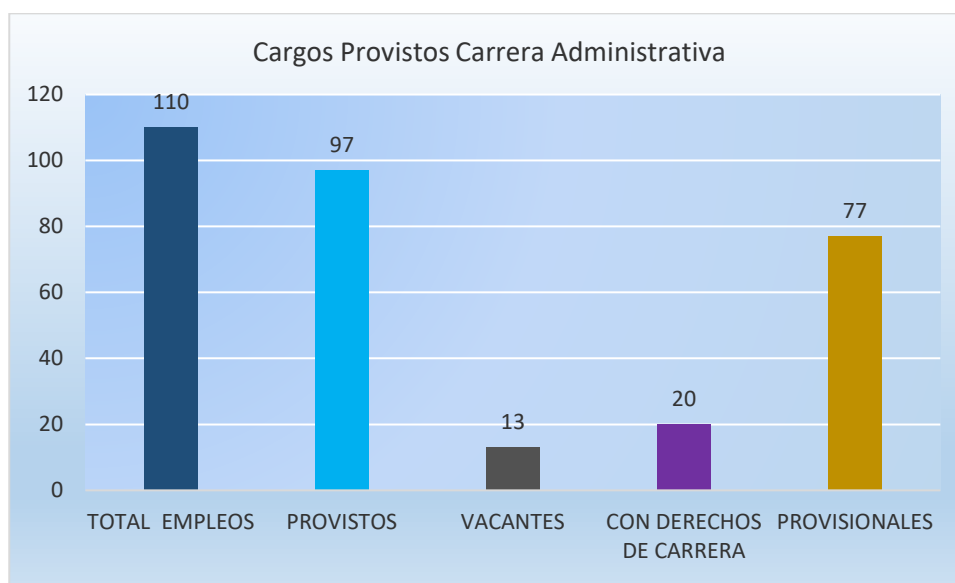
La planta de personal de la planta de la UPME la conforman 126 funcionarios, de los cuales 8 se encuentran en el nivel directivo, 8 en el nivel asesor, 97 en el nivel profesional, 4 en el nivel técnico y 9 en el nivel asistencial, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1259 de 2013. De esta manera, el 87,3% de los empleos de la planta de personal son de carrera administrativa (nivel profesional, técnico y asistencial), mientras que el 12,7% son de libre nombramiento y remoción (nivel directivo y asesor).

Con corte de 31 de Diciembre de 2019, esta es la situación en materia de provisión de la planta:



En cuanto a los empleos de Libre Nombramiento y Remoción se encuentran provistos 15, dado que a partir del 31 de diciembre se retiró un Asesor 1020 Grado 16. Es importante

anotar que en la actualidad tres (3) funcionarios de carrera administrativa se encuentran desempeñando cargos de Libre Nombramiento y Remoción mediante la figura de comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, Subdirector de Hidrocarburos 0040-20 y en encargo Asesor 1020-13, Jefe de Oficina de Proyectos de Fondos 0137-19



Los empleos de Carrera Administrativa Ciento diez (110) a la fecha del presente informe se encuentran noventa y siete (97) provistos, trece (13) vacantes, veinte (20) con derechos de Carrera y setenta y siete (77) Provisionales

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 909 de 2004¹² 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 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 servidores públicos 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.

¹² Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

- 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

Para la provisión de las vacantes definitivas, se surtirán de acuerdo con el procedimiento establecido para los empleos provisionales, de libre nombramiento y remoción, hasta tanto no se surtan los procesos de concursos de ascenso y abiertos para la provisión definitiva.

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 siete (87) vacantes definitivas que la entidad tiene con corte a 31 de Diciembre de 2019 y para lo cual la entidad realizó el cargue y actualizaciones de las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC.

En la fase de planeación la UPME en el mes de Diciembre de 2019, realizó un abono de cincuenta millones de pesos \$50.000.000 M/cte, de un total aproximado de trescientos cuatro millones, que es el costo de la provisión de las 87 vacantes definitivas que hay en la actualidad. El costo aproximado fue informado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC a través de circular No: 20191000000027 del 7 de febrero de 2019.

Con la expedición de la Ley 1960 se modificó el artículo 29 de la ley 909, en lo que respecta a los concursos de méritos para la provisión **de las vacancias definitivas** quedando de la siguiente manera:

ARTÍCULO 2. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:

ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección **abiertos y de ascenso** los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.

3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuarán en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.

PARÁGRAFO. *La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo.*

En este sentido la comisión ha expedido el acuerdo No 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019 por medio del cual definió el procedimiento para el reporte de la oferta pública de empleos de Carrera – OPEC con el fin de viabilizar el concurso de ascenso, así mismo expidió la circular No 20191000000157 del 16 de diciembre de 2019 que establece los lineamientos con respecto de los concursos de ascenso (cerrados).

La UPME se realizará en el mes de enero de 2020, las acciones necesarias contenidas en la circular como es la definición de los parámetros para establecer los empleos que se proveerán a través de concurso de ascenso, para lo cual la comisión establece que se podrán establecer los siguientes criterios:

1. Seleccionar los empleos y vacantes para los cuales existan la mayor cantidad de servidores de carrera que cumplan con los requisitos para participar en el concurso de ascenso.
2. Seleccionar los empleos de mayor jerarquía en la planta de personal, para los cuales existan servidores de carrera que cumplan con los requisitos para participar en el concurso de ascenso.

3. Establecer de manera proporcional para cada nivel jerárquico el número de vacantes para el concurso.
4. Establecer de manera proporcional para cada área (misional, estratégica, de apoyo o de control) en número de vacantes para el concurso.
5. Ofertar sólo empleos del área misional o sólo empleos de las otras áreas.
6. Ofertar todas las vacantes del mismo empleo.
7. Sorteo.

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 90913 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 analiza las Hojas de Vida de los servidores públicos, 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 servidores públicos actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los

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



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 servidores públicos.

7.1. PROYECCIÓN DEL RETIRO DEL SERVIDOR POR EDAD DE RETIRO

La Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, en la actualidad cuenta con una población de prepensionados de 20 servidores públicos, para los cuales dentro del plan de bienestar se tienen previstas actividades como capacitaciones e información de especialista para realizar los trámites de la pensión y para afrontar el momento del retiro,

¿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.

PREPENSIONADOS CORTE 31 DICIEMBRE DE 2019.

N°	CARGO
1	ASESOR 1020 -12
2	ASESOR 1020 -13
3	ASESOR 1020-16
4	DIRECTOR GENERAL 0015-25
5	JEFE DE OFICINA 0137 - 19
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-17
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-17
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-17
10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-17
11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-19
12	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-20
13	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-20
14	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-21
15	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-22
16	SECRETARIO EJECUTIVO 4210 -22
17	SECRETARIO EJECUTIVO 4210 -22
18	SUBDIRECTOR 0040-20
19	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-15

7.2. PROYECCIÓN DEL RETIRO DEL SERVICIO POR RETIRO FORZOSO

Con la expedición de la Ley 1821 de 2016¹⁴, que modifica la edad máxima de retiro forzoso de 65 a 70 años de edad para las 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 servidores públicos 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.

¹⁴ Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.
 Dicha norma fue declarada exequible recientemente por la Corte Constitucional.

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.

Finalmente se destaca que las circunstancias mencionadas en los numerales 7.1. y 7.2., la variar el tiempo de permanencia en el servicio público, se encuentran íntimamente ligadas con el plan de bienestar y el plan institucional de capacitación, para promover programas de calidad de vida laboral y capacitaciones enfocadas a este segmento de la población laboral, acorde con sus necesidades.