

PLAN ANUAL DE VACANTES



CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
1.1 Objetivo general	3
1.2 Objetivos Específicos	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
4. RESPONSABILIDAD DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	8
5. INFORMACIÓN PLANTA UPME	9
5.1 Información de la Planta UPME	9
5.2 Información de Vacantes a la fecha	10
6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	11
1. 6.1 Metodología de Provisión Corto Plazo	11
2. 6.2 Metodología de Provisión Mediano y Largo Plazo	14
7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO PÚBLICO	15
8. INDICADOR DE SEGUIMIENTO	17
9. CONTROL DE CAMBIOS	17

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Planta de Personal UPME	2
Tabla 2 Cargos Vacantes a la Fecha	2
Tabla 3 Participación personas con discapacidad de acuerdo con la planta	2
Tabla 4 Vacantes Definitivas UPME 2021	2
Tabla 5 Indicador de Seguimiento	2

1. OBJETIVO

1.1 Objetivo general

El Plan Anual de Vacantes 2022 de la UPME tiene por objetivo diseñar estrategias para la provisión del talento humano necesario para el desarrollo del objeto misional de la entidad.

1.2 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.

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



Nivel del Empleo: 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 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 909⁴ 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

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

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



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.

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, 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 con el orden de prioridad establecido en el Artículo 1º del Decreto Número 1894⁷ de 2012 modificadorio del artículo 7 de Decreto N° 1227⁸ 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.

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.

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



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.

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 pre pensionados 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

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



ejercicio, siempre y cuando cuenten con las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y la calificación definitiva de su última evaluación del desempeño haya sido 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.

- **Nombramiento 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.
- **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 del 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.

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

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.
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 refiere “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, lo siguiente:

"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.

4.1. Ley de garantías año 2022

Es importante tener en cuenta que durante la vigencia 2022, se realizarán elecciones para Presidencia, Vicepresidencia y Congreso de la República y por esto, entra en vigencia la Ley de Garantías, la cual genera ciertas restricciones en la nómina y en la contratación estatal tal como se describen en la Circular Conjunta 100-006 de 2021, del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, de la cual, es importante tener en cuenta lo siguiente en el marco de nuestro Plan Anual de Vacantes:

“en vigencia de la restricción no se podrán crear nuevos cargos ni proveer las vacantes definitivas, salvo que se trate de vacantes generadas por renuncia, licencia, muerte o expiración del periodo fijo indispensables para el cabal funcionamiento de la Administración Pública, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa, como los nombramientos que deban hacerse en período de prueba de quienes hayan sido

seleccionados en los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Tampoco podrán incorporar ni desvincular a persona alguna de la planta.

Además, con independencia de que el cargo que se pretenda proveer hubiese quedado vacante antes o después de que empiecen a correr los términos de las restricciones de la ley de garantías electorales, el nominador podrá proveerlo para evitar la afectación del servicio público, si resulta indispensable para la buena marcha de la administración.

El criterio para proveer las vacantes en las plantas de personal por renuncia, licencia o muerte, o cualquier otra causa legal que genere la vacancia definitiva del cargo, según el caso, únicamente está condicionado a que los cargos resulten "indispensables" para el cabal funcionamiento de la administración pública, o se requiera dar cumplimiento a las normas de carrera administrativa, y no al nivel jerárquico en el cual se encuentre el empleo a proveer"

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 1259¹¹ de 2013, es la siguiente:

Tabla 1 Planta de Personal UPME

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

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
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

Fuente: UPME, 2021

5.2 Información de Vacantes a la fecha

La información de los cargos en vacancia a la fecha con corte a 31 de diciembre de 2021, está contenida en el cuadro que a continuación se relaciona:

Tabla 2 Cargos Vacantes al 31 de diciembre del 2021

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA CARGOS VACANTES A LA FECHA DE LA PLANTA DE PERSONAL DICIEMBRE 31 DE 2021			
EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE VACANTES DEL EMPLEO

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	24	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	1
TOTAL VACANTES			13

Fuente: UPME, 2021

6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

1. 6.1 Metodología de Provisión Corto Plazo

6.1.1. Selección.

La UPME identifica mes a mes las vacantes que resultan por diferentes causales legalmente justificadas y procede a la provisión de estos empleos, teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente.

Los empleos de Libre Nombramiento y Remoción son provistos por nombramiento ordinario, previo cumplimiento de 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 versión 7) de la Unidad de Planeación Minero Energética el cual se encuentra cargado en la plataforma SIGUEME del Sistema de Gestión de Calidad.

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante el derecho preferencial de encargo o transitoriamente en nombramiento provisional, considerando 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 2004 y los lineamientos definidos en el Procedimiento selección, vinculación y desvinculación (P-TH-01 versión 7) de la Unidad de Planeación Minero Energética.

6.1.2. Marco Normativo Selección

Para la selección, así como para la actualización de la planta de personal, se tendrá en cuenta especialmente el siguiente marco normativo, en busca de propender la equidad, la inclusión y las oportunidades a cualquier ciudadano que se postule:

- **Decreto 2011 de 2017 - ARTÍCULO 2.2.12.2.3.** “Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma: (...)”

Tabla 3 Participación personas con discapacidad de acuerdo con la planta

Tamaño de la Planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad		
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,50%	1%	2%

FUENTE: Decreto 2011, 2017

- **Decreto 2365 de 2019 - Artículo 2.2.1.5.2.** “Lineamientos para la modificación de las plantas de personal. Las entidades públicas para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, deberán seguir los siguientes lineamientos:

En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años. (...)”

- **Ley 581 de 2000,** “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.”



- **Ley 790 de 2020: ARTÍCULO 12. Reglamentado por el art. 12, Decreto Nacional 190 de 2003 Protección especial.** “De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley. Texto subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-044 de 2004, en el entendido de que la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen.”

6.1.3. Movilidad.

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es a través del derecho preferencial de 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 una 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 versión 7).

6.1.4. Permanencia.

La permanencia de los servidores 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 servidor público de carrera colabora activamente en el proceso de evaluación de desempeño laboral. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal y a la evaluación de la gestión institucional, adoptada por la Resolución UPME 032 del 15 de enero de 2020 u otra situación.

6.1.5. Información de vacantes definitivas de la planta de personal

La información de las vacantes definitivas con corte a 31 de diciembre de 2021 está contenida en el cuadro a continuación se relaciona:

Tabla 4 Vacantes Definitivas UPME 2021

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA VACANTES DEFINITIVAS DICIEMBRE 31 DE 2021 DE LA PLANTA DE OPEC ACTUALIZADA			
EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	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	6	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	11	2
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	22	3
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	11	1
TOTAL VACANTES			88

FUENTE: UPME, 2021

2. 6.2 Metodología de Provisión Mediano y Largo Plazo

6.2.1. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos.

Para la provisión de las vacantes definitivas que figuran en el presente plan, la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME con la asesoría de la Comisión Nacional del Servicio

Civil – CNSC, se encuentra en la fase de verificación de requisitos para llevar a cabo el concurso de méritos, cuya finalidad es proveer las ochenta y ocho (88) vacantes definitivas que la entidad tenía con corte a 31 de diciembre de 2021 y para lo cual la entidad realizó el cargue de las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC, de acuerdo al manual de funciones vigente. Sin embargo, es de aclarar que actualmente se encuentra en curso el proceso de modernización, lo cual actualizará dicho manual de funciones.

Actualmente para la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, la provisión de los empleos en vacancia definitiva por concurso de mérito, ascendió a un total de trescientos ocho millones (\$308.000.000) de pesos. Los cuales fueron cancelados en su totalidad en la vigencia 2021.

7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO PÚBLICO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la Ley, 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 909¹² de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME reúne 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.”

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. Durante la vigencia 2021 la situación más frecuente fue la ocasionada por renuncia de los servidores actuales, con motivo de retiro voluntario en busca de estabilidad laboral y mejor remuneración, donde la Unidad por estar sujeta a una planta de personal preestablecida y con unas diferencias marcadas entre grados, no puede ofrecer alternativas diferentes a las establecidas mediante el Decreto 1259 de 2013.

7.1. Proyección del retiro del servicio por edad de retiro

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



La Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, en la actualidad cuenta con una población de pre pensionados de quince (15) servidores públicos para los cuales dentro del plan de bienestar se encuentran actividades como el taller de prepensionados el cual busca brindar herramientas a éste grupo poblacional para que logren realizar de manera exitosa la transición y obtención a la pensión, se contemplan asesorías con entidades expertas en dichas temáticas y orientación para realizar los trámites de la pensión, por parte del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y servicio al ciudadano.

7.1.1. 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.

7.1.2. 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.

7.3. Proyección del retiro del servicio por retiro forzoso

La Ley 1821¹³ 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

¹³ Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.

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.

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. INDICADOR DE SEGUIMIENTO

Tabla 5 Indicador de Seguimiento

INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	PERIODICIDAD
Porcentaje empleos provistos	$(\text{Número de empleos provistos} / \text{Número total de empleos planta}) * 100$	Trimestral

FUENTE: UPME, 2021

9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación o Motivo del Cambio
12/01/2022	1	1	Aprobación Plan