



# Plan Anual de Vacantes 2021

**Dirección Ejecutiva**

Líder: Zoila Vargas Mesa.  
Coordinadora Ejecutiva

Enero de 2021

## CONTENIDO

<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Contexto Estratégico</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Contexto Normativo</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Definiciones</b> .....	<b>5</b>
<b>4. ALCANCE</b> .....	<b>7</b>
<b>5. Desarrollo del Plan de Vacantes</b> .....	<b>8</b>

Plan Anual de Vacantes	NA	<b>Página 2 de 13</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

# PLAN ANUAL DE VACANTES CRC

## Introducción

Mediante su Plan de Vacantes, la Comisión de Regulación de Comunicaciones, estructura y actualiza la información correspondiente a los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva para proceder a proveerlos según corresponda. Mediante este, se identifican perfiles y número de cargos existentes en la planta de personal de la entidad, que deban ser objeto de previsión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de la Entidad.

## 1. Contexto Estratégico

El plan anual de vacantes está alineado al plan estratégico formulado para 2021-2025 y contribuye al logro del objetivo correspondiente al proceso de Gestión del Talento Humano de la CRC, Vincular, desarrollar y motivar servidores que contribuyan al logro de los objetivos institucionales de manera oportuna, propiciando un ambiente de bienestar integral; así como las actividades de retiro y trámites administrativos asociados a sus funciones.

Mapa Estratégico 2021-2025

<b>Propósito superior</b>	Una Colombia con servicios de comunicaciones que mejoren la calidad de vida de los ciudadanos		
<b>Misión</b>	Regular los mercados de comunicaciones bajo criterios de mejora regulatoria, para proteger los derechos de los ciudadanos, promover la competencia, la inversión, la calidad de los servicios y el pluralismo informativo		
<b>Visión</b>	Nuestra visión es consolidar un ambiente regulatorio innovador, simple, dinámico, transparente, plural y con usuarios empoderados, que contribuya al desarrollo del país		
<b>Bienestar y derechos usuarios/audiencias</b>	<b>Gestión grupos de valor</b>	<b>Mercados, competencia e inversión</b>	
Garantizar un marco regulatorio actualizado para la protección de los derechos de los usuarios y audiencias, y la prestación de servicios con condiciones de calidad	Fortalecer el posicionamiento de la CRC como el regulador único y convergente de los servicios de telecomunicaciones, postal y de contenidos audiovisuales	Promover el acceso, uso eficiente y compartición de infraestructura de comunicaciones y otros sectores.	
Garantizar el pluralismo informativo en los contenidos audiovisuales y la formación de audiencias	Fomentar la participación y la apropiación de los grupos de valor en la actividad regulatoria.	Fomentar la competencia y la inversión en los mercados de comunicaciones.	
Promover la apropiación del marco regulatorio y la disposición de herramientas que faciliten el ejercicio de derechos y la toma de decisiones de los usuarios y audiencias		Resolver controversias entre los agentes del sector de las comunicaciones de manera oportuna	
<b>Innovación y mejora regulatoria</b>			
Fortalecer un ciclo regulatorio flexible, transparente y participativo que promueva la innovación en el sector de comunicaciones	Fortalecer la aplicación de criterios de mejora regulatoria para garantizar un marco regulatorio eficiente en beneficio de los grupos de valor	Consolidar un marco de gobernanza de datos que garantice la disponibilidad, integridad, usabilidad y oportunidad de la información	
<b>Fortalecimiento institucional</b>			
Generar un ambiente y cultura organizacional que propicie la adopción de los valores institucionales, la responsabilidad social y el cumplimiento de los objetivos de la entidad	Fomentar la eficiencia y agilidad en los procesos, con el fin de facilitar la gestión del ciclo de política regulatoria y demás actividades misionales	Impulsar y fortalecer la transformación digital de la Entidad, a fin de soportar de manera eficiente y efectiva los procesos asociados a la estrategia de la misma.	

Imagen. Coordinación de Planeación CRC

Plan Anual de Vacantes	NA	<b>Página 3 de 13</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

## 2. Contexto Normativo

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes corresponde a los lineamientos dados por el Ley 909 de 2004, como se expone a continuación:

### Ley 909 de 2004

**Artículo 14 Literal d) de la Ley 909 de 2004**, establece que al DAFP le corresponde: "Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil".

**Artículo 15 de la Ley 909**, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). "Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos" y en su literal b) artículo 15, "Elaborar el plan de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

### Decreto 1083 de 2015

**Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.** Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos".

**Artículo 2.2.4.9.** Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional".

**Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos.** Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

Plan Anual de Vacantes	NA	<b>Página 4 de 13</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

**"Artículo 2.2.5.3.1** *Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo".*

**"Artículo 2.2.5.3.3** *Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo".*

**"Artículo 2.2.5.5.42** *Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera".*

**"Artículo 2.2.22.3.** *Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes."*

## Decreto 1499 de 2017

Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, establece las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

## 3. Definiciones

**EMPLEO PÚBLICO.** El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como "el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los

Plan Anual de Vacantes	NA	<b>Página 5 de 13</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

fin del Estado” Igualmente señala que las competencias laborales funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

**PLAN GLOBAL.** Número de cargos permanentes aprobados para el funcionamiento de la Entidad.

**PROVISION.** Formas de ocupar un cargo de planta.

**CLASIFICACION SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES** Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

**Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.

**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:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

**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:** 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.

**SIMO:** Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se presentan empleos vacantes de entidades del Estado.

**OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera.

Plan Anual de Vacantes	NA	<b>Página 6 de 13</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

## 4. Alcance

La información correspondiente a las vacancias que se generen en la CRC se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras, buscando establecer cuáles son las necesidades de planta para dar cumplimiento de las funciones y objetivos de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa y financiera, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La planta de personal de la CRC fue establecida mediante el Decreto 90 de 2010, que junto con el Decreto 89 de 2010, fueron el resultado de un proceso de reestructuración administrativa adelantado con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley 1341 de 2009. Así mismo, con la entrada en vigencia de las leyes 1369 de 2009 y 1507 de 2012, que asignaron funciones regulatorias a la CRC frente al Sector Postal y el Sector de Televisión, la entidad realizó las gestiones pertinentes para ampliar su planta de personal, y de esta forma asumir adecuadamente dichas responsabilidades, lo cual culminó con la expedición del Decreto 1770 de 2013, el cual amplía la planta de personal de la CRC en 15 cargos, cantidad de cargos que está por debajo de los cargos totales requeridos con motivo de estas nuevas funciones y competencias otorgadas a la entidad.

No obstante, de acuerdo con lo anterior y en razón a la expedición de la Ley 1978 de 2019, "*Por la cual se moderniza el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), se distribuyen competencias, se crea un regulador único y se dictan otras disposiciones*", en el 2019 dio inicio a los trámites correspondientes para lograr una ampliación de planta que le permita asumir de manera adecuada las nuevas funciones encomendadas, resultado de lo anterior se suscribió la Resolución CRC 5878 de 2020, "*Por medio de la cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones*", creando 10 cargos, dejando así a 31 de diciembre 2020 una planta de personal de 91 cargos en total.

Posteriormente, mediante la Resolución 6026 de 2020 "*Por medio de la cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones*", se crearon los mismos, quedando conformada la planta de personal de la CRC, a diciembre 31 de 2020, de la siguiente manera:

Plan Anual de Vacantes	NA	<b>Página 7 de 13</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

<b>CARGOS</b>		<b>PLANTA DCTO 90 DE 2010, DTO 1770 DE 2013, Resol. 5878 de 2020 y Resolución 6026 de 2020</b>
<b>Denominación y Nivel</b>	<b>No. Cargos</b>	
NIVEL DIRECTIVO	7	
NIVEL ASESOR	39	
NIVEL PROFESIONAL	55	
NIVEL TECNICO	4	
NIVEL ASISTENCIAL	12	
<b>TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS</b>	<b>117</b>	

**Tabla Planta de personal de la CRC**

## 5. Desarrollo del Plan de Vacantes

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en la CRC, en cuanto a:

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

### Plan de Previsión

El Plan de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

La Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y el plan, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Plan Anual de Vacantes	NA		<b>Página 8 de 13</b>
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			



Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por la CRC, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

De acuerdo con lo anterior, a continuación, se relaciona la planta aprobada a 31 de diciembre de 2020:

CARGOS	PLANTA DCTO 90 DE 2010, DTO 1770 DE 2013, Resol. 5878 de 2020 y Resolución 6026 de 2020
	Denominación y Nivel
NIVEL DIRECTIVO	No. Cargos 7
NIVEL ASESOR	39
NIVEL PROFESIONAL	55
NIVEL TECNICO	4
NIVEL ASISTENCIAL	12
<b>TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS</b>	<b>117</b>

**Tabla Planta de personal de la CRC**

De acuerdo con esta planta, a continuación se relaciona el estado de provisión a 31 diciembre de 2020:

Cargo	Código	GRADO	Cantidad	Vacancia definitiva	En carrera	No provistos a 31 de dic/2020
Experto de Comisión Reguladora	90	0	7	0	0	0
Profesional Especializado	2028	24	3	3	0	2
Profesional Especializado	2028	23	3	3	0	1
Profesional Especializado	2028	22	10	9	1	3
Profesional Especializado	2028	21	9	9	0	2
Profesional Especializado	2028	19	6	6	0	3
Profesional Especializado	2028	18	2	2	0	0
Profesional Especializado	2028	17	3	2	1	1
Profesional Especializado	2028	14	1	1	0	0
Profesional Universitario	2044	11	9	9	0	5
Profesional Universitario	2044	8	2	2	0	0
Profesional Universitario	2044	6	1	0	1	0
Profesional Universitario	2044	5	1	1	0	1

Profesional Universitario	2044	2	4	4	0	1
Profesional Universitario	2044	1	1	1	0	0
Técnico Administrativo	3124	18	4	1	3	0
Secretario Ejecutivo LNR	4210	24	2	0	0	0
Secretario Ejecutivo	4210	24	2	1	1	0
Conductor Mecánico LNR	4103	19	4	0	0	0
Conductor Mecánico	4103	19	4	3	1	0
Asesor	1020	18	1	0	0	0
Asesor	1020	17	9	0	0	1
Asesor	1020	16	7	0	0	2
Asesor	1020	15	7	0	0	1
Asesor	1020	14	5	0	0	2
Asesor	1020	12	2	0	0	0
Asesor	1020	9	6	0	0	0
Asesor	1020	7	2	0	0	1
<b>TOTAL</b>			<b>117</b>	<b>57</b>	<b>8</b>	<b>26</b>

Para año 2021 la CRC estará atenta a proceder según corresponda con la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos en vacancia definitiva de la Planta de Personal de la CRC.

- **Metodología de Previsión a Corto Plazo:**

Es correspondiente adelantar un análisis de la planta actual personal, ubicando los cargos en la estructura organizacional y/o grupo funcional, el número de cargos, nivel, denominación, código, grado, asignación básica de los empleos vigentes y si estos pertenecen a procesos estratégicos, misionales, operativos, estableciendo requisitos y competencias del cargo. En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible, sistematizada la información de gestión humana y que puede ser complementado de acuerdo con las necesidades y naturaleza de cada entidad pública:

- Datos por servidor: Tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades, lugar de nacimiento, estado civil, edad.
- Nivel educativo: nivel alcanzado de educación formal, capacitaciones

- Perfil de cada empleo: Funciones Requisitos, Conocimientos
- Estadísticas - Distribución de cargos. Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza. Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).

- **Selección y Provisión:**

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La previsión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. 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 la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Teniendo en cuenta que la CRC está iniciando proceso de concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, actualmente utiliza, para proveer los cargos de carrera en vacancia definitiva de carácter provisional, lo establecido en la IT\_6008 Reclutamiento, selección, vinculación y retiro.

- **Movilidad:**

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, 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.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

- **Permanencia:**

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

Plan Anual de Vacantes	NA	<b>Página 11 de 13</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

- a) **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.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **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 de concurso
- d) **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.

- **Retiro:**

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, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la CRC solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la CRC se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizada.

De acuerdo con lo anterior, a 31 de diciembre de 2020, en esta condición no se encuentran funcionarios que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron diez (10) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

**HOMBRES**

**MUJERES**

Plan Anual de Vacantes	NA	<b>Página 12 de 13</b>	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

EDAD	CANTIDAD
62 A 70	3
59 A 61	0
57 A 58	2

EDAD	CANTIDAD
57 A 70	2
54 A 56	3
52 A 53	0

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento, y son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

Para 2021, la CRC tiene contemplado adelantar un programa de desvinculación laboral asistida, dirigido a los servidores en situación de prepensionados y a los servidores que por concurso de méritos ante la CNSC, puedan llegar a terminar su relación laboral en la entidad.

### Metodología de Provisión a Mediano Plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual de la CRC, la cual consiste en usar las listas de elegibles vigentes (dos años), listas construidas por la CNSC, en estricto orden de mérito, para cubrir las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma.

Por otro lado, de acuerdo con la aprobación de ampliación de planta que está actualmente en proceso, se procederá a adelantar el respectivo proceso de concurso para proveer los cargos en vacancia definitiva en la CRC.