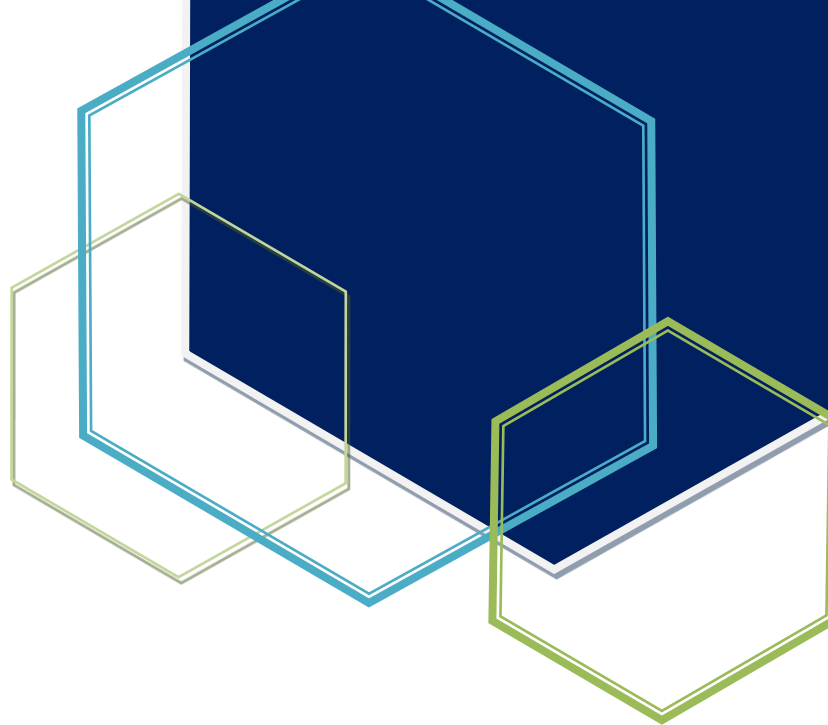
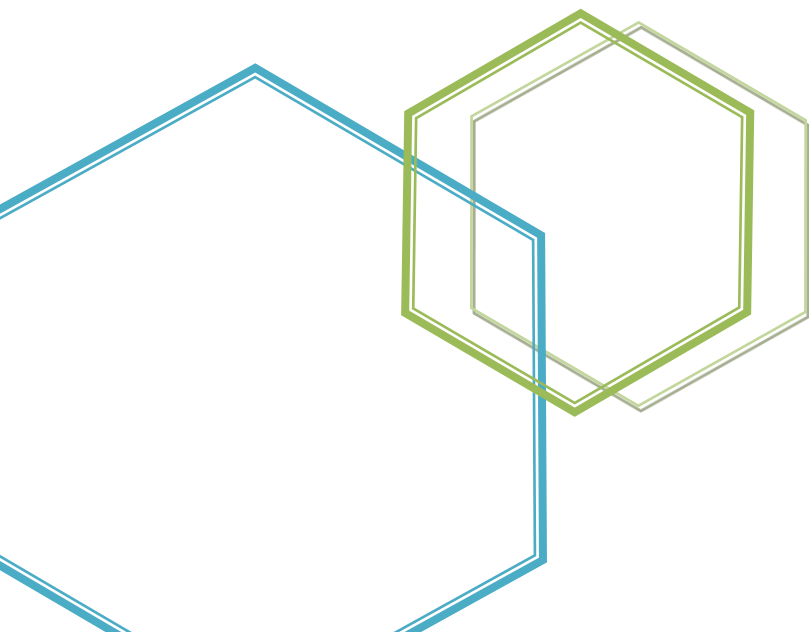




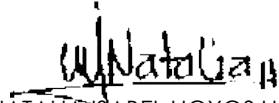
PLAN ANUAL DE VACANTES

PROCESO DE TALENTO HUMANO

Instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos.



• • •

Elaboro/Modificó:	Revisó:	Aprobó:
 LEIDY P. VILLEGAS GALVIS Cargo: Técnico Admón. Nomina Fecha: Diciembre de 2024	 NATALIA ISABEL HOYOS HENAO Cargo: Líder Talento Humano Fecha: Diciembre de 2024	 DIANA MARÍA MEJÍA VALENCIA Cargo: Gerente Fecha: Diciembre de 2024

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	ELABORÓ MODIFICÓ	REVISÓ	APROBÓ	CAMBIOS
Creación Agosto de 2019	Frank Alexis Gómez García	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Luis María Otálvaro Sánchez	Creación
Versión 02 Marzo de 2021	María Ximena Iral Buitrago	Claudia María Angarita Gómez	Luis Carlos Mejía Quiceno	Se actualizó la planta de cargos a la vigencia y se añadió el apartado "Meta"
Versión 03 Diciembre de 2022	Leidy P. Villegas Galvis	Natalia Hoyos Henao	Luis Carlos Mejía Quiceno	Se actualizó la planta de cargos a la vigencia
Versión 04 Enero de 2024	Natalia Hoyos Henao	Luis Carlos Mejía Quiceno	Luis Carlos Mejía Quiceno	Se actualizó la planta de cargos a la vigencia
Versión 05 Diciembre de 2024	Leidy Patricia Villegas Galvis	Natalia Isabel Hoyos Henao	Diana María Mejía Valencia	Actualización de planta con cargos vigentes

• • •

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
MARCO LEGAL	4
ALCANCE.....	7
JUSTIFICACIÓN	7
DEFINICIONES	8
CONTENIDO	10
Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones.....	10
Nivel Directivo	10
Nivel Asesor	10
Nivel Profesional.....	10
Nivel Técnico.....	10
Nivel Asistencial	11
Plan anual de vacantes.....	11
Metas	12



INTRODUCCIÓN

La planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones, define los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este contexto la planeación del talento humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales.

La planeación del talento humano se debe soportar con el sistema de información de personal, por lo tanto, para adelantar este proceso de planificación es importante conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión de su recurso humano.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos, enfocados así desde la Ley 909 de 2004.

El contar con el Plan Anual de Vacantes da la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.

OBJETIVOS

Objetivo General

Administrar y actualizar la información de los cargos vacantes anualmente con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.

Objetivos Específicos

- Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificando denominación del Cargo, código, y si es de apoyo a operativo.
- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el Plan de Previsión y Estratégico del Hospital.



MARCO LEGAL

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo, los define:

"ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

Por renuncia regularmente aceptada.

Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.

Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.

5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

6. Por revocatoria del nombramiento.

7. Por invalidez absoluta.

Por estar gozando de pensión.

Por edad de retiro forzoso.

Por traslado.

Por declaratoria de abandono del cargo.

Por declaratoria de abandono del empleo.

Por muerte.

Por terminación del período para el cual fue nombrado.

Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes."

• • •

El plan anual de vacantes no es simplemente una lista de empleos con denominación, cargo, código y salario, es un instrumento donde se relaciona cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal.

Este plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del Plan de Previsión de Talento Humano y cumple de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Así mismo; es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en las entidades de la Administración Pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con la información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

Para el Plan Anual de Vacantes se ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública).

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

La Carrera Administrativa del Hospital San Juan De Dios E.S.E Rionegro, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004, Decreto Ley 785 de 2005, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

Respecto del Encargo el Decreto 1083 modificado por el decreto 648 del 19 de abril de 2017, dice:

"ARTÍCULO 2.2.5.5.41 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

• • •

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 registrará 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 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

ARTÍCULO 2.2.5.5.44 Diferencia salarial. El empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.

ARTÍCULO 2.2.5.5.45 Encargo interinstitucional. Hay encargo interinstitucional cuando el Presidente de la República designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

El encargo interinstitucional puede recaer en un empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumpla con los requisitos para el desempeño del cargo.

ARTÍCULO 2.2.5.5.46 Reintegro al empleo al vencimiento del encargo. Al vencimiento del encargo la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

ARTÍCULO 2.2.5.5.47 Suspensión en ejercicio del cargo. La suspensión provisional consiste en la separación temporal del empleo que se ejerce como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, la cual deberá ser decretada mediante acto administrativo motivado y generará la vacancia temporal del empleo.

El tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y durante el mismo no se cancelará la remuneración fijada para

• • •

el empleo. No obstante, durante este tiempo la entidad deberá seguir cotizando al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde."

Respecto a la provisión de las vacancias temporales el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, dice:

"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.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

Artículo 2.2.5.3.4. Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

ALCANCE

Aplica a los funcionarios de planta (Derechos de Carrera Administrativa) del Hospital San Juan De Dios E.S.E de Rionegro.

JUSTIFICACIÓN

Los Planes Anuales de Vacantes son un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos

• • •

con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Provisión de Empleos Vacantes radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de Talento Humano y el plan de vacantes para proveer personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

El Plan de Vacantes es una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional, cuente con la oferta real de empleo público en Colombia, y de esta manera dar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican y, para contar con información que le permita al DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) definir políticas para el mejoramiento de la gestión del Talento Humano y la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el estado colombiano.

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, en los artículos 143° y 15°, establecen como funciones del DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) y de las Unidades de Personal, la elaboración de los planes anuales de vacantes, su consolidación y traslado a las instancias pertinentes.

DEFINICIONES

Administrativo: Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.

Directivo: Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales, y de adopción de planes, programas y proyectos.

Empleo: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. (Artículo 2° del Decreto 770 de 2005)

Empleos temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1 del Decreto 1083 de 2015).

Funcionario: La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: "Las personas naturales

• • •

que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4ª de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 313 5 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".

Gestión del Talento Humano: Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro".

Nombramiento: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Servidor público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos.

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.



CONTENIDO

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza de las funciones plasmadas en el Manual de Perfiles y competencias del Hospital San Juan de Dios E.S.E. Rionegro, actualizado conforme al Decreto 785 de 2005, al Decreto 815 de 2018 y de acuerdo al decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017 están clasificados en los niveles Jerárquicos, así:

Nivel Directivo

Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de formulación y ejecución de políticas institucionales de dirección general, para la adopción de planes, programas y proyectos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

Nivel Asesor

Agrupar empleos cuya función consiste en asesorar a la Alta Gerencia y las diferentes áreas del Hospital en temas que contribuyan al desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad y Planificación, para que la prestación de servicios de salud sea de óptima calidad proporcionando la consolidación de una cultura marcada en los valores de Humanización, Servicio, Compromiso Confianza y Honestidad a los usuarios internos y externos de la institución.

Nivel Profesional

Toma los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional que de acuerdo a las políticas internas y que, por su complejidad y competencias exigidas, les puede corresponder funciones de liderar, coordinar, supervisar y controlar grupos y áreas, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico

Comprende empleos cuyas funciones exigen el desarrollo y mejoramiento de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de ciencias y las herramientas tecnológicas haciendo posible la prestación de servicios.

• • •

Nivel Asistencial

Agrupar empleos cuyas funciones implica labores técnicas y complementarias según las necesidades de la institución, tendientes a contribuir al desarrollo de actividades y tareas misionales y administrativas.

Plan anual de vacantes

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el encargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Es así como la ley 909 de 2004 establece en su artículo 15, como función de las unidades de personal "b) Elaborar el plan anual 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".

Gestión del talento humano cuenta con la caracterización del personal de planta de la entidad, lo cual permite la toma de decisiones relacionadas con la optimización del talento humano de planta cubriendo las necesidades que se reportan desde las diferentes unidades o áreas del hospital, a través de reubicaciones laborales. A su turno, para la provisión de vacantes definitivas o temporales, la definición de la ubicación de las vacantes a proveer en concordancia con la naturaleza global de la planta de empleos del hospital, se lleva a cabo con especial observancia del diagnóstico consolidado de necesidades, las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos de la entidad, las funciones y responsabilidades de cada área, el manual de funciones y competencias laborales.

A continuación, se detalla el plan de vacantes para el año 2025:

• • •

PLANTA DE CARGOS HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS E.S.E. RIONEGRO-ANTIOQUIA

Código CCT 0788	GRADO	NIVEL	DENOMINACIÓN	30/11/2024			
				No. Cargos	TIPO DE VINCULACIÓN	No. Cargos ocupados	No. Cargos Vacantes
072	2	DIRECTIVO	SUBGERENTE CIENTIFICO	1	LIBRE NOMBRAMIENTO	1	0
242	4	PROFESIONAL	ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD LIDER GRUPO ASISTENCIAL JHGN	1	PROVISIONAL	1	0
242	4	PROFESIONAL	ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD LIDER GRUPO ASISTENCIAL GMM	1	CRA ADIVA	0	1
211	4	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	5	PROVISIONAL	3	2
237	2	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO AREA SALUD DIRECTOR SERVICIO FARMACEUTICO	1	PROVISIONAL	1	0
237	2	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO AREA SALUD DIRECTOR BANCO DE SANGRE	1	PROVISIONAL	1	0
237	1	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO AREA SALUD OPTOMETRA	1	CRA ADIVA	1	0
237	1	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO AREA SALUD BACTERIOLOGO	1	CRA ADIVA	0	2
237	1	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO AREA SALUD BACTERIOLOGO	2	PROVISIONAL	1	0
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	2	PROVISIONAL	2	0
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	4	CRA ADIVA	2	2
323	3	TECNICO	AREA SALUD IMAGENES DIAGNOSTICAS	1	PROVISIONAL	1	0
412	2	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	43	CRA ADIVA	14	29
412	2	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	3	PROVISIONAL	3	0
085	3	DIRECTIVO	GERENTE	1	PERIODO FIJO	1	0
090	2	DIRECTIVO	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	1	LIBRE NOMBRAMIENTO	1	0
006	2	DIRECTIVO	JEFE DE CONTROL INTERNO	1	PERIODO FIJO	1	0
105	3	ASESOR	PLANEACIÓN Y CALIDAD	1	LIBRE NOMBRAMIENTO	1	0
115	3	ASESOR	JURIDICO	2	LIBRE NOMBRAMIENTO	2	0
222	5	PROFESIONAL	ESPECIALIZADO LIDER TALENTO HUMANO	1	PROVISIONAL	1	0
222	5	PROFESIONAL	ESPECIALIZADO LIDER ADMINISTRACION	1	CRA ADIVA Y ENCARGO	1	0
222	5	PROFESIONAL	ESPECIALIZADO TESORERO	1	LIBRE NOMBRAMIENTO	1	0
219	2	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO LIDER SISTEMAS	1	PROVISIONAL	1	0
219	2	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO LIDER CONTABILIDAD Y PRESUPUESTO	1	PROVISIONAL	1	0
219	2	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO LIDER CARTERA Y AUDITORIA	1	PROVISIONAL	1	0
219	2	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO LIDER FACTURACION	1	CRA ADIVA	0	1
219	1	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO LIDER COMPRAS E INVENTARIOS	1	PROVISIONAL	1	0
219	1	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO LIDER SEGURIDAD Y SALUD	1	CRA ADIVA y ENCARGO	1	0
367	4	TECNICO	ADMINISTRATIVO ESTADISTICA	1	CRA ADIVA	0	1
367	4	TECNICO	ADMINISTRATIVO ALMACEN	1	PROVISIONAL	1	0
367	4	TECNICO	ADMINISTRATIVO NOMINA	1	PROVISIONAL	1	0
367	4	TECNICO	ADMINISTRATIVO PRESUPUESTO	1	PROVISIONAL	1	0
314	4	TECNICO	OPERATIVO ADMINISTRATIVO	1	CRA ADIVA	0	1
407	2	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	PROVISIONAL	1	0
407	2	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	CRA ADIVA	0	2
412	2	ASISTENCIAL	AUXILIAR DE INFORMACION EN SALUD RENDICION DE CUENTAS	1	CRA ADIVA	1	0
470	0	ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	TRABAJADOR OFICIAL	1	0
TOTAL				92		51	41

Metas

Para la vigencia 2025, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) planea aperturar un concurso de méritos y ascenso para las Empresas Sociales del Estado de Segundo Nivel. En preparación para este proceso, el Hospital ha recibido capacitación y, a noviembre de 2024, ha cargado toda la información correspondiente a los cargos, que suman un total de 62 vacantes.

El manual de perfiles y competencias se actualiza de manera continua, en respuesta a las dinámicas del sector y a las modificaciones en los cargos, garantizando su pertinencia y alineación con las necesidades institucionales.

• • •

Adicionalmente, el área Financiera asignará los recursos presupuestales necesarios para cubrir los costos de la convocatoria, conforme a lo estipulado en la Circular Externa N° 0016 del 22 de octubre de 2020, cuando la CNSC lo requiera.