

ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA
076 de 2017
(Marzo 21 de 2017)

“Por medio de la cual se establece el sistema de evaluación de empleos, se crean las escalas de remuneración para los empleos de la Empresa para la Seguridad Urbana ESU y se dictan otras disposiciones.”

La Junta Directiva de la Empresa para la Seguridad Urbana – ESU

En ejercicio de las facultades legales y estatutarias, en especial la Ley 489 de 1998 y los Decretos Municipales 178 de 2002 y 883 de 2015,

CONSIDERANDO

1. Que la Empresa para la Seguridad Urbana – ESU, es una empresa industrial y comercial del Estado, descentralizada por servicios y vinculada al Municipio de Medellín.
2. Que la Junta Directiva de la Entidad, mediante Acuerdo 44 de 2012 adoptó la estructura organizacional de la Empresa con la planta de cargos requerida para el funcionamiento ordinario de la misma en el marco de sus competencias, en el cual se incluyó la escala salarial de los servidores de la entidad.
3. Que de conformidad con la reestructuración administrativa aprobada por la Junta Directiva, con fundamento en el estudio técnico realizado por el equipo asesor del Grupo Regional ISO de la Universidad de Antioquia, no solo se definió la nueva estructura de la entidad sino también la nueva planta de cargos, con el fin de ajustar y actualizar el funcionamiento de la entidad a las actuales necesidades de la organización, por lo que corresponde definir la escala salarial acorde con la estructura, planta de personal y las funciones de cada cargo.
4. Que para el diseño de la estructura salarial de la Empresa para la Seguridad Urbana se definió un procedimiento que consta de los siguientes pasos: 1. Determinación y definición de las categorías o niveles. 2. Definición de los grados de cada nivel. 3. Valoración de los cargos para su clasificación en los diferentes grados. 4. Cálculo de la escala de salarios.
5. Que la valoración de la escala salarial se hizo de conformidad con la clasificación de los niveles, teniendo en cuenta que mediante este procedimiento se determina el valor relativo de cada empleo, en relación con todos los demás existentes en el nivel al cual pertenece el empleo y con respecto a los otros niveles, con el objetivo de fijar o establecer una adecuada escala salarial. En la valoración de los cargos se evalúa la función, la responsabilidad y la capacidad del puesto y no de la persona.
6. Que la escala salarial objeto del presente Acuerdo de Junta Directiva fue presentada y aprobada en la reunión ordinaria de la Junta Directiva de la ESU celebrada el día 21 de marzo de 2017, en virtud de lo propuesto mediante estudio técnico del Grupo Regional ISO de la Universidad de Antioquia.



44
1.1

7. Que según el literal b del artículo 12 de los Estatutos de la Entidad –Decreto 178 de 2002- y el numeral 6º Artículo 51 del Decreto 883 de 2015, le corresponde a la Junta Directiva definir la planta de cargos con sus respectivas funciones.

Con fundamento en lo anterior,

ACUERDA:

Artículo 1. Determinación y definición de las categorías o niveles: Adóptense para efectos de identificación de los cargos y clasificación de la escala de salarios de la ESU, los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, y la nomenclatura de cargos definidos para los empleos públicos, según sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, en los artículos 3 y 4 y 15 al 20 del Decreto 785 de 2005.

1. 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.

2. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

3. 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 puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4. 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.

5. 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.

Artículo 2. Definición de los grados de remuneración para cada nivel: Créanse cuatro (4) grados para el nivel Directivo, dos (2) grados para el nivel Asesor, cuatro (4) grados para el nivel Profesional y dos (2) grados para cada uno de los niveles técnico y Asistencial.

NIVEL/GRADO	1	2	3	4
DIRECTIVO	x	x	x	x
ASESOR	x	x		
PROFESIONAL	x	x	x	x
TÉCNICO	x	x		



ASISTENCIAL	x	x		
-------------	---	---	--	--

Artículo 3. Método de valoración de los empleos: Para la valoración de los Empleos de la ESU, adóptese el método cualitativo de "Categorías y grados predeterminados", utilizando la experiencia relacionada, en meses que se exige a cada cargo como factor diferenciador.

Artículo 4. Conformación del comité de valoración: La Gerencia conformará el Comité de valoración de cargos cuyo propósito es clasificar los cargos en los niveles y grados de la escala de salarios establecidos mediante los Acuerdo de Junta respectivos.

Artículo 5. Clasificación de los empleos de cada nivel en los diferentes grados: Conforme a lo establecido en el artículo anterior, clasifíquense en los siguientes grados los cargos que conforman la planta de personal de la ESU, de acuerdo con la experiencia relacionada requerida para desempeñar el cargo:

NIVEL/GRADO	1	2	3	4
DIRECTIVO	Jefe de Oficina	Subgerente Director Auditoría Interna	Secretario General	
Experiencia relacionada (meses)	24 meses	36 meses	36 a 42 meses	48 meses
ASESOR				
Experiencia relacionada (meses)	12 meses	20 meses		
PROFESIONAL	Profesional Universitario	Profesional Universitario	Profesional especializado	Líder de programa Tesorero General
Experiencia Relacionada (meses)	12 meses	18 meses	24 meses	30 meses
TÉCNICO	Técnico Administrativo Técnico Operativo	Técnico Administrativo Técnico Operativo		
Experiencia relacionada (meses)	12 meses	20 meses		
ASISTENCIAL	Conductor	Auxiliar Administrativo		
Experiencia relacionada (meses)	12 meses	20 meses		

Parágrafo 1. El cargo de Gerente, queda por fuera de la curva para la realización del cálculo de la escala del nivel directivo.



Handwritten marks and numbers: 11, 2, 6

Parágrafo 2. Cuando sean creados nuevos cargos, el Comité de Valoración, deberá clasificarlos en el grado del nivel correspondiente (Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial), teniendo en cuenta los estudios exigidos (títulos profesional, especialización, maestría o Doctorado, para los niveles directivo, asesor y profesional o título o estudios pertinentes para los niveles técnico y asistencial) y la experiencia relacionada que debe acreditar quien aspire a desempeñar el cargo, según las definiciones del presente artículo. Dicha clasificación será presentada a la Junta Directiva para su aprobación en el momento de la creación del cargo.

Artículo 6. Cálculo de la escala de salarios: El cálculo de la escala salarial de cada uno de los niveles definidos se realizará mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

Donde:
$$r = \frac{\text{Remuneración Máxima} - \text{Remuneración Mínima}}{N - 1}$$

r: Razón de la progresión

Remuneración Máxima: Remuneración asignada al grado más alto de cada nivel

Remuneración Mínima: Remuneración asignada al grado más bajo de cada nivel

N: Número de grados de cada nivel

El valor (r) calculado como razón de la progresión se suma a la remuneración mínima para obtener la remuneración del segundo grado y así sucesivamente.

Artículo 7. Establecimiento de máximos y mínimos: Partiendo de la remuneración actual, establézcanse los salarios máximos y mínimos para cada nivel que sirvan de base para el cálculo de la escala a partir de la vigencia 2017, exceptuando la Gerencia:

NIVEL	SALARIO MÁXIMO	SALARIO MÍNIMO
Directivo	11.400.000	6.983.768
Asesor	6.400.000	5.750.000
Profesional	5.505.235	4.035.703
Técnico	2.737.818	2.293.847
Asistencial	2.113.128	1.777.664

Artículo 8. Determinación de las asignaciones salariales mensuales: Adóptense las siguientes asignaciones salariales mensuales para cada uno de los niveles de los cargos de la ESU:

Nivel /Grado	1	2	3	4	Razón Aprox. de la Progresión
DIRECTIVO	6.983.768	8.455.845	9.111.173	11.400.000	1.472.077
ASESOR	5.750.000	6.400.000			650.000
PROFESIONAL	4.035.703	4.525.547	5.015.391	5.505.235	489.844
TÉCNICO	2.293.847	2.737.818			443.971
ASISTENCIAL	1.777.664	2.113.128			335.465

Artículo 9. Salario personal para disminuciones en la remuneración al aplicar la escala: En esta situación quedarán los cargos que devengan un salario superior al establecido en la nueva escala. Las personas que desempeñan actualmente cargos con asignaciones salariales superiores a las establecidas para los mismos, seguirán con el salario que les corresponde en la escala actual, a título personal, mientras esté ocupando el cargo. Quien ingrese al cargo posteriormente devengará el salario determinado en la escala propuesta para el grado correspondiente.

Cargos con salario Personal:

Dependencia	Denominación	Plazas	Cod.	Grado	Remuneración escala	Denominación actual	Salario personal
Oficina Estratégica	Profesional Universitario	1	219	1	4.035.703	Comunicador	4.972.470
	Tecnico	1	219	1	2.293.847	técnico	2.737.818
Secretaría General	Profesional Especializado	1	222	3	5.015.391	Abogado Especialista	5.505.235
	Profesional Universitario	2	219	2	4.525.547	Abogado Especialista	4.972.470
	Asistencial	1	219	1	1.777.664	Recepcionista	2.293.847
Subgerencia Administrativa y Financiera	Profesional Universitario	1	219	1	4.035.703	Profesional de infraestructura	4.972.470
	Profesional Universitario	3	219	1	4.035.703	Profesional de Convenios	4.439.705
	Profesional Universitario	1	219	1	4.035.703	Profesional contable	4.439.705
	Profesional Universitario	1	219	1	4.035.703	profesional de Cartera	4.439.705
	Tecnico	1	219	1	2.293.847	Técnico	2.737.818
Subgerencia de Servicios	Profesional Universitario	1	219	2	4.525.547	Ingeniero SIS	4.972.470
	Auxiliar Administrativo	1	407	1	1.777.664	Auxiliar Operativo de Líneas de servicio	2.113.128
	Profesional Universitario	1	219	2	4.525.547	Profesional de Compras	4.972.470
	Auxiliar Administrativo	1	219	1	2.293.847	Auxiliar de compras	2.539.518
	Profesional Universitario	1	219	2	4.525.547	Profesional de combustibles	5.505.235
	Profesional Universitario	1	219	1	4.035.703	Profesional parque Automotor	4.439.705



11
32
02



	Profesional Universitario	1	219	1	4.035.703	Profesional apoyo combustible	4.439.705
	Auxiliar Administrativo	2	219	1	1.777.664	Auxiliar Administrativo	2.293.847
Subgerencia comercial y de mercadeo	Asistencial	1	219	2	2.113.128	Técnico	2.737.818
Auditoría Interna	Profesional Universitario	1	219	2	4.525.547	Profesional de Auditoría	5.505.235

Artículo 10. Vigencia de los Salarios que se aumentan: Las remuneraciones que se aumentan en virtud de los ajustes establecidos por el presente Acuerdo rigen para los servidores que estén vinculados, a partir de su implementación.

Artículo 11. Incrementos salariales para las vigencias siguientes: Los incrementos salariales para cada vigencia se harán de conformidad con lo aprobado por la Junta Directiva y se tendrá en cuenta los máximos y mínimos establecidos en este Acuerdo en la escala salarial definida para cada uno de los niveles y se realiza nuevamente el cálculo de la escala mediante la fórmula establecida en los artículos anteriores del presente Acuerdo y su ajuste al IPC.

Artículo 12. Aplicabilidad a Personal vinculado por proyectos: Los rangos de valores de asignaciones salariales, así como las demás disposiciones contenidas en el presente Acuerdo, se podrán hacer extensivos al personal que se vincule por obra o labor, o a término definido, para la atención de convenios o proyectos de la entidad, de conformidad con lo que establezca la Gerencia.

Artículo 13. Vigencia: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Medellín, a los veintiún (21) días del mes de marzo de dos mil diecisiete (2017).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

El Presidente Ad Hoc,


ORLANDO URIBE VILLA

El Secretario,


GABRIEL IGNACIO NANCLARES QUINTERO

