

**ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA
061 DE 2016
(Marzo 29 de 2016)**

Por el cual se reglamenta la provisión de vacantes de la Empresa para la Seguridad Urbana – ESU y se modifica el artículo 8° del Reglamento Interno de Trabajo

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 el Decreto Municipal 178 del año 2002 y,

CONSIDERANDO

Que conforme lo dispuesto en el artículo 12 de los Estatutos de la Empresa para la Seguridad Urbana, establecidos en el Decreto 178 de 2002, corresponde a la Junta Directiva *“fijar las políticas generales en materia de asignaciones del personal al servicio de la Empresa y aprobar, improbar o modificar las normas generales que han de regir el empleo, (...)”*

Que se requiere definir la normatividad aplicable al ingreso de personal que permita incentivar la movilidad interna, y de esta forma se estimule la profesionalización y el desarrollo de competencias de los servidores de la entidad, en aras de garantizar la prestación de un mejor servicio.

Que la actual norma que rige la provisión de vacantes en la Empresa para la Seguridad Urbana, establecida en el artículo 8° del Acuerdo 049 de 2013, por el cual se adopta el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa para la Seguridad Urbana, no contiene las disposiciones especiales aplicables a las convocatorias que deseen participar el personal interno de la entidad.

Que en razón de la naturaleza industrial y comercial del Estado de la Empresa para la Seguridad Urbana, se debe dar cumplimiento a los principios que rigen la función pública, y el presente Acuerdo se hace consultando los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el artículo 8° del Acuerdo 049 de 2013, por el cual se

adopta el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa para la Seguridad Urbana, el cual quedará así:

Artículo 8: La provisión de vacantes de trabajadores oficiales en la ESU se realizará mediante proceso de selección de personal a través de convocatorias que seguirán el siguiente orden sucesivo:

1. Todo proceso de selección para ocupar vacantes de cargos de trabajadores oficiales a término indefinido o de obra o labor será dirigido, en primer lugar y de manera excluyente, a los servidores de periodo indefinido. En este caso no podrá participar personal de obra o labor, contratista, ni externo.
2. En caso de no haber manifestaciones de interés por parte del personal de periodo indefinido de la ESU o que habiendo realizado el proceso de selección, no hubiesen obtenido el puntaje mínimo exigido, se continuará la convocatoria con el personal contratado por la ESU mediante obra o labor y con los contratistas directos de prestación de servicios. En este caso no podrá participar personal a término indefinido, ni externo.
3. Finalmente, en caso de no haber manifestaciones de interés por parte del personal interno de la entidad o contratistas directos, o que habiéndose realizado los procesos de selección, no hubiesen obtenido el puntaje mínimo exigido, se dispondrá de la apertura de convocatoria abierta y pública, que se llevará a cabo hasta la provisión del cargo. En este caso no podrá participar personal que se encuentre vinculado laboralmente a la entidad o que preste de manera directa sus servicios.

En los casos 1 y 2 la Empresa informará del proceso de selección a través del Portal de Intranet y correo electrónico a todo el personal (de tiempo indefinido en primera instancia, y luego al personal de obra o labor o contratista) acerca de la existencia de la o las vacantes sometidas a convocatoria interna, con sus respectivos requisitos y perfiles, así como las funciones básicas, la asignación y la forma y tiempo en que deben presentarse las manifestaciones de interés escritas, acompañadas de la respectiva hoja de vida.

En el caso 3, la convocatoria pública será informada mediante página web, en donde se informarán los requisitos y perfiles exigidos, así como las funciones y asignaciones básicas, y la forma y tiempo en que deben presentarse las manifestaciones de interés escritas, acompañadas de la hoja de vida.

Parágrafo primero: El Área de Talento Humano de la ESU adelantará el proceso de

selección desde su inicio hasta su finalización, incluyendo la formalización y suscripción del respectivo contrato de trabajo, y le corresponderá verificar el cumplimiento de requisitos legales y administrativos pertinentes.

Una vez revisada la información legal y administrativa de los participantes aptos para las respectivas convocatorias, se procederá a su evaluación de conformidad con las siguientes reglas:

- En cualquiera de las tres modalidades de convocatoria se seleccionará al aspirante que acredite el mayor puntaje, que en ningún caso podrá ser inferior al 75% del puntaje total.
- El puntaje total, equivalente a 100 puntos, corresponderá a los siguientes factores sucesivos:
 - **Prueba Técnica:** Tiene un valor del 50% de la calificación total y será calificada de 0 a 5. La composición de su contenido estará determinada por la Dirección respectiva, y podrán continuar en el proceso quienes acrediten calificación igual o superior a 3.5.
 - **Prueba Psicotécnica:** Tiene un valor del 20%. Serán practicadas por empresas especializadas y constarán de una evaluación psicológica, entrevista y visita domiciliaria, que permitirán medir las capacidades, aptitudes intelectuales y rasgos de la personalidad, que se encuentren en alineación con las competencias definidas para cada cargo en particular.
 - **Entrevista:** Tiene un valor del 30%. Deberá ser realizada por dos Servidores: El Gerente o su delegado y el Director donde se encuentre la vacante a proveer. La entrevista del Gerente tendrá un valor del 20% del total del puntaje, y la del Director respectivo tendrá un valor del 10% sobre el total del puntaje.
- En los casos de convocatorias cerradas (1 y 2), la prueba psicotécnica (20%) será remplazada por la verificación de experiencia, por lo que se otorgarán 10 puntos al servidor con mayor experiencia y a los demás aspirantes se asignarán puntos en proporción al tiempo laborado, expresado en número de meses. Los 10 puntos restantes serán asignados a la prueba técnica, que equivaldrá al 60% del total de la evaluación.
- En caso de empate en el puntaje total se preferirá a quien haya obtenido el mayor

puntaje en la prueba técnica. De persistir el empate se escogerá a quien haya obtenido el mayor puntaje en la entrevista. En caso de no superarse el empate, la decisión de selección corresponderá a la Gerencia.

Parágrafo segundo: El Área de Talento Humano verificará el cumplimiento del régimen de inhabilidades e incompatibilidades definido en la Constitución y la Ley.

Parágrafo tercero: Estas disposiciones no aplicarán para la provisión de los cargos de libre nombramiento y remoción, ni cargos directivos.

Parágrafo cuarto: El proceso de selección podrá ser realizado por un ente externo, salvo en lo relativo a la Entrevista por parte de la ESU.

ARTÍCULO SEGUNDO: El presente Acuerdo rige a partir de su expedición y deroga todas las demás disposiciones que le sean contrarias, especialmente el artículo 8° del Acuerdo 049 de 2013.

ARTÍCULO TERCERO: Facúltese al Gerente de la ESU para que reglamente los aspectos de este Acuerdo que lo requieran.

Dado en Medellín, a los veintinueve (29) días del mes de marzo de dos mil dieciséis (2016).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

El Presidente,



SANTIAGO GÓMEZ BARRERA

El Secretario,



GABRIEL IGNACIO NANCLARES QUINTERO