

Protocolo de Ingresos

En la ciudad de Buenos Aires a los 3 días del mes de marzo de 2015, se reúnen por una parte la **Federación de Obreros Especialistas y Empleados de los Servicios e Industrias de las Telecomunicaciones** (en adelante FOEESITRA), representada por los Sres. Daniel Rodríguez y Alberto TELL, por otra parte **TELEFONICA DE ARGENTINA S.A.**, (en adelante TELEFONICA), representada por los Sres. Mariano PERI, Hugo RE y Diego ROCA, quienes manifiestan:

CONSIDERANDO:

- Las conversaciones mantenidas por las partes en cuanto al alcance del procedimiento establecido en el artículo 31 del CCT 201/92 para los nuevos ingresos,
- La necesidad de implementar ciertas pautas que complementen lo ya establecido convencionalmente, de tal manera de cubrir las vacantes que se presenten en las distintas áreas a través de un proceso transparente tanto para los candidatos que se postulan como para las áreas requirentes,
- El objetivo de lograr que el proceso de selección sea ágil y acompañe las necesidades operativas y la dinámica actual en un contexto de continuo cambio, y con el fin de establecer un criterio sobre el modo en que se desarrollará la selección de los distintos postulantes,

Las partes acuerdan:

PRIMERO: Para los nuevos ingresos externos, FOEESITRA podrá postular los candidatos de la bolsa de trabajo sindical que considere convenientes, quienes deberán cumplir los requisitos establecidos por la Empresa, a los efectos de buscar los perfiles más adecuados para cumplir con las funciones requeridas, privilegiando la actitud de servicio al cliente.

SEGUNDO: En casos especiales, previo al inicio de un proceso de búsqueda, las partes podrán establecer la cobertura de ciertas vacantes a través de los postulantes del mercado laboral que no pertenezcan a la bolsa de trabajo sindical.

TERCERO: La Empresa, a través de su área de Desarrollo/ Empleos, recibirá las currícula (CV's) de la bolsa de trabajo sindical. A tal efecto, cada sindicato adherido a FOEESITRA designará un gestor, quien mantendrá contacto directo con dicha área de la Empresa para intervenir de ser necesario, en las distintas etapas que involucre el proceso.

CUARTO: Será requisito excluyente que los candidatos cumplan con el perfil requerido por la Empresa para el puesto vacante. La información de dicho perfil será puesta a disposición del gestor sindical con cada búsqueda que se realice.

QUINTO: Asimismo será requisito excluyente que el candidato seleccionado no vaya a ocupar un puesto que deba ser controlado, examinado o supervisado su trabajo en forma directa o indirecta por otra persona empleada de Telefonica que sea familiar directo del candidato.

SEXTO: El proceso de selección consta de las siguientes etapas:



Protocolo de Ingresos

- Entrevista de postulantes.
- Examen de conocimiento (se aprueba con un mínimo de 70% en Telegestión y 60% en el resto de los grupos laborales -).
- Evaluación Psicotécnica .
- Examen médico preocupacional (la aptitud es condición excluyente).
- Capacitación (Se aprueba con 80%).

SEPTIMO: Luego de realizadas las entrevistas por parte de la empresa, en caso que los postulantes no se adecuen con el perfil solicitado, se le informará al gestor sindical la situación mencionada, él cual podrá tomar vista de los resultados y requerir información sobre las entrevistas.

En tal casocada sindicato dispondrá de un lapso de 5 díashábiles para reemplazar al/los candidatos. En caso que el gremio no pueda cumplir con este período de tiempo para el reemplazo del candidato, la empresa propondrá un candidato de su base de datos para cubrir el puesto en el menor tiempo posible.

Una vez cumplida la etapa de entrevistas, los candidatos que adecuen al perfil solicitado continuarán el resto del proceso de selección.

OCTAVO:La exclusión de postulantes en virtud de la evaluación Psicotécnica deberá ser evaluada con el sindicato de la jurisdicción a la que pertenece la vacante.

NOVENO: De surgir divergencias por la aptitud médica del candidato en los exámenes pre-ocupacionales, se requerirá de la intervención de la comisión médica gremio-empresa, quien definirá sobre los casos presentados.

DECIMO: El candidato que apruebe todas las etapas del proceso establecidas en el punto SEXTO, avanzará con el ingreso a la Empresa. En tal caso, las partes se atenderán a las pautas establecidas en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo para el período de prueba.

En el caso que la cantidad de candidatos que aprueban la totalidad del proceso sea inferior a las vacantes a cubrir, se iniciará nuevamente el proceso de selección para cubrir las vacantes remanentes desde lo dispuesto en el punto TERCERO.

DECIMO PRIMERO: Se crea una Comisión Empresa – Gremio que tendrá por objetivo realizar un seguimiento del funcionamiento del proceso de selección, con el objeto de proponer a la Comisión Paritaria Nacional las modificaciones que estimen convenientes.

En prueba de conformidad, se firman tres ejemplares del presente de un mismo tenor y a un solo efecto.

