

CRITERIOS DE OTORGAMIENTO DE POSICIONAMIENTOS

En la ciudad de Buenos Aires a los 2 días del mes de Marzo de 2016, 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 acuerdan lo siguiente:

CONSIDERANDO:

- Que el acta de fecha 10/9/15 en su punto CUARTO párrafo 4to, establece una cantidad de 450 cambios de posicionamiento con vigencia octubre de 2015.
- Que se han producido algunas dificultades instrumentales en ocasión del análisis de las evaluaciones y demás requisitos exigidos por el plan de carreras vigente para la cobertura del cupo de cambios de posicionamiento correspondientes al año 2015.
- Que ante dificultades similares producidas en años anteriores, las partes han ido flexibilizando y adaptando los requisitos, de manera de poder cubrir los cupos anuales fijados (actas del 11/7/13 y 29/8/13)
- Que tal como se establece en el punto SEGUNDO del acta del 10/9/14, los cupos anuales de cambios de posicionamiento deben ser cubiertos indefectiblemente.
- Que además de la cobertura de cupos anuales, se debe garantizar el alcance de los objetivos de distribución por subnivel previstos para el año 2018, tal como se compromete en el acta de fecha 10/9/15, punto CUARTO, 5to párrafo.
- Que se hace entonces necesario una adaptación de los requisitos y mecanismos de selección de los cambios de posicionamiento para el período de transición del plan de carreras.

Luego de un amplio debate sobre los puntos precedentes, las partes acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: A fin de garantizar la cobertura de cupos anuales de cambios de posicionamiento, así como también el alcance de los objetivos porcentuales por subnivel previstos para el fin del período de transición del plan de carreras, las partes establecen los siguientes criterios para la selección de los beneficiarios de los cambios de posicionamiento, para dar cumplimiento a la prioridad de mantener el cupo por sindicato y grupo laboral, establecida en el punto QUINTO del acta del 10/9/15:

- a) Para la cobertura de los cupos anuales de cambios de posicionamiento de cada uno de los segmentos (sindicato y grupo laboral), se deberá seleccionar en primera instancia entre los mejor calificados que cumplan los requisitos previstos en el Plan de carreras vigente (Mecanismos de Desarrollo – Mecanismo de Posicionamiento).
- b) En el caso que algún segmento haya quedado con cupos sin cubrir luego de aplicar el criterio precedente, se completará dicho cupo considerando los mejor calificados, con calificaciones positivas en los últimos 2 semestres, considerando el requisito de tiempo de permanencia de 4 semestres en la categoría y subnivel actual.
- c) En el caso que algún segmento haya quedado con cupos sin cubrir luego de aplicar el criterio precedente, se completará dicho cupo considerando los mejor calificados, con calificaciones positivas en los últimos 2 semestres, considerando el requisito de tiempo de permanencia de 2 semestres en la categoría y subnivel actual.
- d) En el caso que algún segmento haya quedado con cupos sin cubrir luego de aplicar los criterios precedentes, para cubrir los mismos se procederá a aplicar



CRITERIOS DE OTORGAMIENTO DE POSICIONAMIENTOS

nuevamente los incisos a a) a c), considerando como calificaciones positivas cuando alcancen un umbral mínimo exigible para la obtención de algún posicionamiento que las partes determinarán en ocasión de cada proceso de asignación de posicionamientos.

- e) En el caso que algún segmento haya quedado con cupos sin cubrir luego de aplicar la totalidad de los criterios precedentes, una comisión Empresa-Gremio creada para tal fin redistribuirá en otros grupos laborales, dentro del mismo sindicato, las vacantes pendientes. En caso de continuar existiendo cupos sin cubrir, la comisión Empresa-Gremio distribuirá las mismas en territorio de otros sindicatos. Las vacantes cubiertas con este último mecanismo tendrán vigencia desde el mes en que las partes definan dicha redistribución y no tendrán carácter retroactivo.

Las partes establecen que aquellas evaluaciones en las que el trabajador haya permanecido 3 meses o más dentro del semestre evaluado en la categoría y subnivel, se considerarán como semestres completos en la categoría y subnivel.

SEGUNDO: Sin perjuicio de que establecimiento de los mecanismos de priorización descriptos en la cláusula precedente tienen por objetivo aspirar a mantener cierta proporcionalidad por sindicato de los posicionamientos a asignar, las partes ratifican que los objetivos porcentuales por subnivel deben cumplirse en cada categoría y grupo laboral a nivel FOEESITRA, independientemente de los porcentajes resultantes a nivel sindicato local.

En caso de imposibilidad de cubrir exactamente las distribuciones objetivo previstas por subnivel en cada categoría y grupo laboral al finalizar el período de transición del plan de carreras, las partes podrán acordar una distribución diferente para cada segmento, siempre que resulte equivalente a nivel global dentro del ámbito de FOEESITRA. Un eventual acuerdo de tal naturaleza deberá resolverse antes del 1 de agosto de 2018.

TERCERO: Las partes ratifican la necesidad de que la Empresa garantice una cobertura total de evaluaciones de desempeño del personal de FOEESITRA y su correspondiente devolución en tiempo y forma, de acuerdo a lo pactado en el punto SEGUNDO del acta del 29/8/13.

Se deja establecido que, ante la falta de calificación y/o de su correspondiente devolución al empleado, el trabajador notificará formalmente a su jefatura dicha inobservancia y podrá poner en conocimiento dicha situación al sindicato de su jurisdicción quién intervendrá ante la correspondiente jefatura para asegurar el cumplimiento de las mismas. Ante la existencia del mencionado reclamo formal y su no regularización dentro de los siguientes 30 días, se considerará que el trabajador en cuestión ha tenido una contribución esperable durante ese período, entendiéndose como tal al desempeño mínimo exigible para la obtención de un posicionamiento.

Las partes solicitarán a la Autoridad de Aplicación la correspondiente homologación de la presente.

No siendo para más, finaliza el acto firmando los comparecientes tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, previa lectura y ratificación.

Four handwritten signatures are present at the bottom of the page. From left to right: the first is a complex black signature; the second is a black signature with a long horizontal stroke; the third is a black signature with a large loop; the fourth is a blue signature with a large loop.