

En la ciudad de Buenos Aires, a los 4 días del mes de abril de 2014, se reúnen en representación de la FEDERACIÓN DEL PERSONAL DE SUPERVISION Y TECNICOS TELEFONICOS ARGENTINOS (FOPSTTA), representada por los Sres. José MAGNO, Eduardo GARCIA BEAUMONT, Oscar GARCIA y Luis SOLARI y en representación de TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. los Sres. Daniel Gustavo DI FILIPPO y Hugo RE quienes acuerdan lo siguiente para el personal convenionado en el CCT 257/97 E representado por FOPSTTA:

PRIMERO: Las Partes acuerdan a partir del 01/01/2014 un plan de carreras laborales para los supervisores con personal a cargo representados por FOPSTTA.

Con la vigencia de las nuevas carreras laborales establecidas en el Anexo I del presente, las Partes introducen diferentes posibilidades de desarrollo profesional dentro del ámbito del convenio mencionado para el personal representado por FOPSTTA, a saber:

- ✓ Promociones basadas en el enriquecimiento de las tareas y en la ampliación de conocimientos y funciones. Limitado en sus dos últimos niveles al cupo que se determine de acuerdo a las necesidades detectadas por las Partes.
- ✓ Mejora en el posicionamiento, basada en una mejora cualitativa en la realización de su trabajo, en la profundización de conocimientos y mayor dedicación

El nuevo régimen de carreras tendrá un **periodo de transición de 3 años**, impactando en forma y definitiva a partir de enero de 2017, de acuerdo a lo que se establece en el punto 8 del Anexo I del presente.

NUEVA CATEGORIA

SEGUNDO: Las Partes acuerdan la creación la categoría R2 que se incorporará al CCT 257/97 E a partir del 1º de enero de 2014.

Dentro de las carreras laborales establecidas en el anexo I de la presente quedarán definidos los grupos laborales que podrán acceder a dicha categoría y en el anexo II se establece la correspondiente escala salarial.

ADICIONAL POSICIONAMIENTO

TERCERO: Las Partes coinciden en la necesidad de disponer para las 2 (dos) últimas categorías convencionales de un adicional individual de carácter remunerativo mensual denominado "Adicional Posicionamiento" para que puedan continuar creciendo salarialmente y cuyo valor podrá ir

Contador **HUGO RE**
APODERADO

LIC. DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

modificándose para cada empleado que ocupe la mencionada categoría en base al mérito, permanencia en el puesto, características cualitativas y diferenciales en la realización de su trabajo y a la profundización de conocimientos.

Se deja establecido que el adicional posicionamiento será absorbido hasta su concurrencia en aquellos casos que el personal sea promocionado a una categoría superior.

En caso de producirse futuros encuadres en dichas categorías, cualquier eventual diferencia que pudiese existir entre los salarios de cada empleado y los que surgen de las escalas salariales de FOPSTTA pasarán a integrar el valor inicial del "Adicional Posicionamiento".

CUARTO: Las partes acuerdan que el personal representado por FOPSTTA que cumple funciones de supervisor podrá tener como máximo la siguiente cantidad de empleados bajo su cargo:

- **18** en el caso de los supervisores pertenecientes al Grupo Laboral Asistencia Técnica
- **23** en el caso de los supervisores pertenecientes al resto de los Grupos Laborales detallados en el Anexo I del presente acta.

Las partes continuarán analizando las cantidades indicadas más arriba y en caso de ser necesario realizarán las modificaciones que resulten pertinentes.

QUINTO: La empresa cumplimentará el Art. 140 del la Ley de Contrato de Trabajo, registrando en el recibo de pago mensual del trabajador la calificación profesional, que comprenderá, categoría y denominación de la misma. En el caso de personal actualmente encuadrado en el CCT 257/97 "E" y representado por FOPSTTA que no se encuentre realizando alguna de las funciones definidas en el Anexo I del presente, las Partes acuerdan que se mantendrá la actual denominación profesional hasta tanto se regularice su encuadramiento o su incorporación a un grupo laboral de los existentes o de los que las partes acuerden incorporar al CCT 257/97 "E" y representado por FOPSTTA.

SEXTO: Las Partes acuerdan conformar una Comisión Empresa-Gremio a los efectos de analizar los siguientes temas:

- Garantizar el acceso a todos los trabajadores convencionales a los programas de capacitación, presencial y a distancia, prioritarios para la ejecución de la tarea diaria en función a las necesidades individuales y objetivos de las áreas
- Realizar el seguimiento del proceso de evaluación de desempeño y resultados, del personal convencional, para aquellos casos que corresponda.

Contador **HUGO RE**
APODERADO

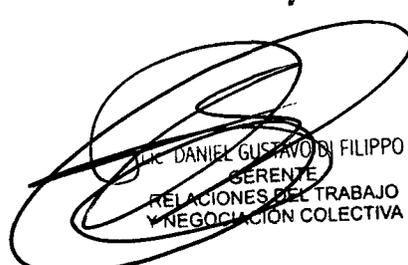
LIC. DANIEL GUSTAVO DE FELIPE
SECRETARIO
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



- c. Evaluar en forma periódica el normal funcionamiento de lo establecido en el Anexo I de la presente y sugerir todos los cambios que se consideren necesarios para la mejora del mismo.
- d. Analizar la incorporación de otras funciones que realiza el personal representado por FOPSTTA al presente plan de carreras
- e. Analizar las funciones de los grupos laborales y eventualmente creación de nuevos grupos.
- f. Analizar la incorporación de nuevas funciones en el caso de nacimiento de nuevas tecnologías.
- g. Analizar la categoría convencional de inicio para los distintos grupos laborales establecidos en el presente acuerdo

La Empresa informará anualmente a dicha comisión la nómina de personal promocionado y del que recibió mejoras de posicionamiento.

Las Partes acuerdan solicitar a la Autoridad de Aplicación, la homologación del presente acuerdo. Se firman 3 (tres) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.


LIC. DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA


Contador HUGO RE
APODERADO



ANEXO I (acta 25/2/2013)

Sustituye Anexo II del CCT 257/97 E

1 - Categorías-Funciones

Categorías:

La regulación de las categorías salariales que a continuación se establece tiene por objeto, facilitar un modelo de organización laboral más acorde con la realidad actual.

Quedan establecidas las siguientes categorías salariales:

Categorías	P	Q	R	R1	R2
------------	---	---	---	----	----

Funciones:

Las funciones del Supervisor con personal a cargo incluyen a título enunciativo las siguientes:

- Coordinar, administrar, dirigir, controlar, asignar tareas y dar soporte a sus colaboradores en la tarea diaria, cumpliendo sus objetivos en función al presupuesto y a los recursos asignados, con una visión completa de los procesos en los que trabajan mediante acciones de monitoreo y/o acompañamiento cumpliendo las obligaciones y responsabilidades definidas en los Principios de Actuación.
- Planificar, realizar seguimiento de indicadores y el análisis que se requiera según la función
- Garantizar la correcta calidad de atención de los clientes internos y/o externos siguiendo los lineamientos de las normas, procedimientos y políticas de calidad.
- Administrar los recursos humanos a través de control de asistencia y puntualidad, seguimiento de tareas encomendadas, asignación de horarios y descansos, ropa de trabajo y elementos de protección, aplicación de medidas disciplinarias, utilizando los sistemas de gestión corporativos
- Realizar la gestión de recursos humanos: participar activamente en la selección de sus colaboradores, procurar la capacitación formal y en el puesto de trabajo, participar en la definición de acciones capacitación para el personal a cargo, gestionar el clima laboral, medir y gestionar el desempeño de sus colaboradores con el fin de identificar aspectos a mejorar y fortalezas de cada colaborador, promoviendo aprendizaje constante e implementando devoluciones sistemáticas al personal a su cargo sobre estos aspectos de manera periódica y consecuente en función de los monitoreos y/o acompañamientos realizados. .
- Realizar acciones de control de calidad de la calidad del trabajo de sus colaboradores con el fin de asegurar la calidad del trabajo al cliente interno/externo y acompañar el desarrollo de su colaborador

Contador HUGO RE
APODERADO

Lic DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los supervisores con personal a cargo que cumplen funciones correspondientes al primer eslabón de la cadena de supervisión de los empleados que realizan funciones de revisador, empalmador, cruzador, probador, instalador, telegestor y/o presurizador, atención al público en oficinas comerciales, back office y empleados de almacenes, como así también funciones de mantenimiento preventivo, fuerza de venta directa y tareas pertenecientes al Centro de Operaciones Técnicas (COT) y del Centro Estratégico de Actuaciones se encuentran representados por FOPSTTA

Será función inherente a la categoría R1 el reemplazar en forma transitoria a la jefatura correspondiente a su sector en los casos que este se ausentare por causa de una licencia legal, serán también probables cuadros de reemplazo para cumplir funciones jerárquicas. A tal fin la empresa y el gremio establecerán planes de capacitación específicos focalizados en dicho personal.

2 - Grupos Laborales: Detalle de funciones y categorías

Grupos Laborales

Las funciones de todos los grupos laborales son independientes a la estructura organizativa de la Empresa, por lo tanto, cualquier modificación de estructura no alterará el encuadramiento en el CCT 257/97 E y representados por FOPSTTA, siempre que los empleados continúen realizando las tareas indicadas.

1. Asistencia Técnica
2. Comercial
3. Telegestión
4. Almacenes
5. Fuerza de Venta Directa

Contador HUGO RE
APODERADO

M.C. DANIEL GUSTAVO FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACION COLECTIVA



1.- GRUPO LABORAL: ASISTENCIA TECNICA

En este grupo laboral, se encuadra la primera línea de supervisores con personal a cargo que coordinan en forma directa equipos de trabajo que cumplen funciones de revisor, probador, cruzador, empalmador, presurizador y en el back office técnico.

Categorías Profesionales:

Categoría	Denominación profesional
P *	Supervisor de Asistencia Técnica P *
Q	Supervisor de Asistencia Técnica Q
R	Supervisor de Asistencia Técnica R
R1	Supervisor de Asistencia Técnica R1

(*) Aplica únicamente a supervisores del Back office técnico.

Funciones Diferenciales:

Se Incluyen las siguientes funciones

1) **Mantenimiento Preventivo:** Tendrá entre otras las siguientes funciones relacionadas con:

Planificación.

Proyectos de desvíos / Corrimientos de plantel / Pequeñas ampliaciones y modificaciones de trazas.

Seguimiento estadístico y con municipalidades por robos de Cables.

Seguimiento de alarmas de robos de cables principales

Realización de presupuesto de Obra.

Carga de los trabajos que se generan en el sistema GPYM.

Seguimiento de los trabajos junto a los distritos y al centralizado.

Gestión de aprobación de obras de gran magnitud.

Tratamientos de reclamos de abonados (postes / desvíos / daños) / Terceros / judiciales

Apertura, control y cierre de incidencias masivas (Telegestión , prueba por web ; etc.).

Seguimientos de trabajos propios y entregados a empresas contratistas.

Ordenes de servicios y seguimientos de las mismas.

Aplicación de Penalidades a empresas contratistas

Realización de trabajos y reparaciones que provengan de municipalidades.

Seguimiento de daños de terceros sobre nuestro plantel.

Seguimiento y ordenes de servicio de pares mal

2) **Centro de Operaciones Técnicas (C.O.T.):** Tendrá entre otras las siguientes funciones relacionadas con la planificación de recursos de las áreas de operación, aseguramiento de la

Contador HUGO RE
APODERADO

LIC. DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELAZIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

resolución en plazo de los casos críticos y soporte a la gestión operativa (usuarios, abm de herramientas, instrumentos, parque móvil, etc)

- a) **Gestión de clientes críticos**
 - Seguir y asegurar el cumplimiento de casos críticos interactuando con distintas áreas para facilitar la resolución, e informar al área de atención el detalle de los casos que no se pueden cumplir en tiempo, comunicando nuevo plazo comprometido.
- b) **Planificación**
 - Asegurar la planificación operativa de corto y mediano plazo teniendo en cuenta datos de demanda, producción y condiciones climáticas
 - Diseño, seguimiento y distribución de la planificación de recursos, determinando cantidad de recursos asociados a distintas tareas (reparación de averías, altas, mantenimiento preventivo) y zonas.
 - Armado de cuadrillas: determina cantidad de recursos para tareas específicas
 - Colaborar con la definición de las Unidades de Despacho y estrategias de programación, en relación a demanda y capacidad operativa.
- c) **Soporte Operativo**
 - Proveer datos a las gerencias operativas, indicadores que hacen al desempeño de los recursos y comportamiento de la red (producción, reiterados, averías/100, etc)
 - Análisis de información aplicada a políticas generales
 - Proponer acciones de mejora a los jefes operativos y seguimiento de los mismos

3) Centro Estratégico de Actuaciones (CEA): tendrá entre otras funciones la de determinar el trabajo a asignar en función de la capacidad operativa y las reglas de negocio fijada por la compañía y realizar la programación de los recursos disponibles en relación a esas reglas.

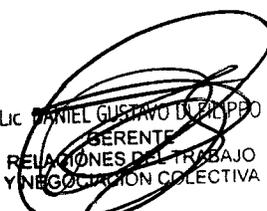
- a) Definir territorios de acuerdo a las necesidades que establezcan las reglas de negocio, maximizando el consenso de los participantes
- b) Definir Unidades de Despacho y Estrategias de Programación de acuerdo a las necesidades que establezcan las reglas de negocio, maximizando el consenso de los participantes
- c) Definir el trabajo para el día siguiente
- d) Implementar y mantener alarmas del proceso de asignación y realización de actuaciones
- e) Entrega inicial de trabajo en forma automática y complementaria
- f) Monitorear en conjunto con el COT lo horizontes de despacho individuales

Categorías Profesionales:

Categoría	Denominación profesional
R	Supervisor de ATC (Mant. Preventivo/COT/CEA) R
R1	Supervisor de ATC (Mant. Preventivo/COT/CEA) R1
R2 *	Supervisor de ATC (Mant. Preventivo/COT/CEA) R2 *

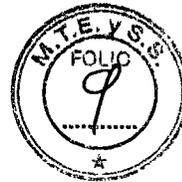
(*) Aplica únicamente a supervisores del Centro de Operaciones Técnicas (COT).


Contador HUGO RE APODERADO


Lic. DANIEL GUSTAVO INZUMBO
 GERENTE
 RELACIONES DEL TRABAJO
 Y NEGOCIACION COLECTIVA







2 - GRUPO LABORAL. COMERCIAL

En este grupo laboral, se encuadran la primera línea de supervisores con personal a cargo que coordinan en forma directa equipos de trabajo que realizan las siguientes funciones.

- 4) Realizar las actividades en forma personalizada de venta, seguimiento de la venta y desarrollo de la cartera de clientes en oficinas de la compañía. Realizar el primer nivel de asesoramiento.
- 5) Realizar en forma personalizada las actividades de información, reclamos de los distintos segmentos de clientes, trámites varios y eventualmente ventas. Realizar una atención telefónica Carterizada y personalizada al segmento de clientes PYMES/Negocios y Grandes Empresas de alto valor comercial en las tareas de atención multiproducto, retención de bajas, intervención en procesos varios
- 6) Realizar todas las actividades de soporte a las áreas correspondientes a atención comercial, atención comercial telefónica, ventas, telemarketing y canales complementarios, incluyendo llamadas a clientes.(back office)

Categorías Profesionales:

Categoría	Denominación profesional
P	Supervisor Comercial Cat. P
Q	Supervisor Comercial Cat. Q
R	Supervisor Comercial Cat. R
R1	Supervisor Comercial Cat. R1

Unidad HUGO RE
APODERADO

Lic DANIEL GUSTAVO D'AMALIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACION COLECTIVA



3 - GRUPO LABORAL: TELEGESTION

En este grupo laboral, se encuadran la primera línea de supervisores con personal a cargo que coordinan en forma directa equipos de trabajo que realizan las siguientes funciones.

Telegestión Comunicaciones (110/000/19): Realizar telefónicamente con soporte de medios informáticos, las actividades de información y gestionar comunicaciones

Telegestión Comercial: Recepción de llamadas entrantes de segunda línea para gestiones especializadas en los procesos de retención de clientes/productos/servicios, resolución de reclamos de facturación, clientes insatisfechos, más todo grupo a crearse como consecuencia de la dinámica comercial y necesidades operativas.

Atención de llamados de segmentos especiales de clientes o por servicios recientemente lanzados que requieran especialización (ej. llamadas realizadas por los propios empleados del grupo Telefónica, llamadas por mantenimiento o dominio y web hosting). Gestiones de soporte al canal WEB de Telefónica o gestión de clientes por medios digitales como herramienta de contacto.

Realización llamadas salientes ante necesidades de gestión especializada (Ej: cambios de domicilio, venta de productos especiales (On Video, servicios avanzados de banda ancha de alta velocidad), bienvenida para nuevos productos y servicios que lance Telefónica al mercado, durante los primeros meses desde su lanzamiento, encuestas de satisfacción a clientes, gestión o cierre de reclamos ó situaciones comerciales especiales, reclamos de facturación y gestiones derivadas de reclamos del canal de la web de Telefónica).

Tareas administrativas de soporte a todas las gestiones de clientes, sean que hayan tomado contacto con Telefónica a través de otro canal, por ejemplo: carga de trámites, reclamos, seguimiento administrativos de tareas pendientes.

Telegestión Soporte Técnico. Atención y análisis de derivaciones de la primera línea Telefonía Básica y ADSL sin definición, de clientes con problemáticas complejas, con el objeto de minimizar el envío de averías a campo e Identificación de las causas raíces de llamados reiterados de proceso Gestión de reclamos de clientes que provienen de nuevos canales de atención distintos a los habituales (Ej. Redes sociales) y relacionados con nuevos productos que se lancen en el mercado y tengan relación con los Servicios de Telefonía Básica y ADSL, y de los reclamos técnicos de Clientes de Alto Valor y/o Críticos (Ej.: CNC)

Certificación con el cliente de la conformidad con la reparación de los técnicos de campo en casos críticos por diversos motivos (reiteraciones, CNC, nuevos productos, etc) y de las averías en los Servicios de Telefonía Básica y ADSL, a través de llamadas salientes. Soporte a los técnicos e instaladores en la calle, para la posterior certificación de su gestión.

Categorías Profesionales:

Categoría	Denominación profesional
P	Supervisor de Telegestión Cat. P
Q	Supervisor de Telegestión Cat. Q
R	Supervisor de Telegestión Cat. R
R1	Supervisor de Telegestión Cat. R1

Contador HUGO RE
APODERADO

LIC DANIEL GUSTAVO FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.- GRUPO LABORAL: **ALMACEN Y DEPOSITO**

En este grupo laboral, se encuadran la primera línea de supervisores con personal a cargo que coordinan en forma directa equipos de trabajo que realizan las siguientes funciones:

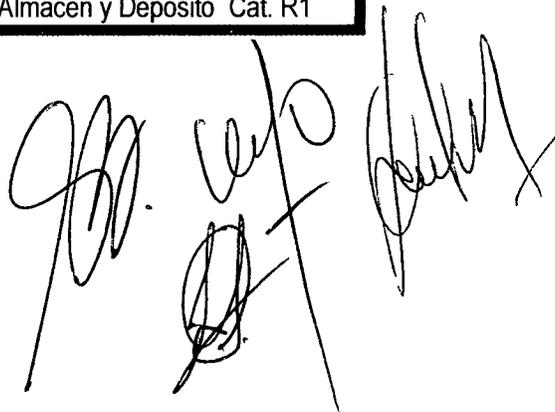
- a) Programar las necesidades y efectuar los requerimientos de materiales a los sectores compradores. Administrar los Centros de Distribución (recepción, preparación, despacho u distribución de los materiales). Realizar la asignación de materiales a cada unidad de operación. Procesar la documentación por transferencia de materiales. Determinar el medio de transporte, administrar los materiales y programar su tráfico desde el proveedor (en el exterior) y/o Centro de Distribución Central hacia los Centros de Distribución del interior. Recibir, administrar y despachar los materiales obsoletos y de rezago. Gestionar y administrar el stock mínimo de seguridad. Configurar los equipos de acuerdo a la necesidad de prestación de cada cliente. Realizar el control de calidad de materiales de telefonía, TV, banda ancha y demás materiales de consumo a la Organización a través de ensayos químicos, mecánicos y eléctricos.
- b) separar y embalar la mercadería a enviar a un cliente con los materiales adecuados según especificaciones otorgadas. Cargar y ordenar la mercadería en el medio de transporte manualmente o por medio del montacargas con la precaución de no dañarla. Ordenar y agrupar la mercadería.

Categorías Profesionales:

Categoría	Denominación profesional
P	Supervisor de Almacen y Deposito Cat. P
Q	Supervisor de Almacen y Deposito Cat. Q
R	Supervisor de Almacen y Deposito Cat. R
R1	Supervisor de Almacen y Deposito Cat. R1


Contador **HUGO RE**
ARODERADO


LIC. DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
NEGOCIACIÓN COLECTIVA



5 - GRUPO LABORAL FUERZA DE VENTA DIRECTA

En este grupo laboral, se encuadran la primera línea de supervisores con personal a cargo que coordinan en forma directa equipos de trabajo que realizan la venta directa de todos los productos de telefonía de la compañía asociados al segmento masivo (segmento residencial) a través de visitas a los clientes y además, procurar expandir las ventas mediante la presentación de nuevos productos a clientes y la búsqueda de nuevos clientes :

Categorías Profesionales:

Categoría	Denominación profesional
P	Supervisor de Fuerza de Venta Directa Cat. P
Q	Supervisor de Fuerza de Venta Directa Cat. Q
R	Supervisor de Fuerza de Venta Directa Cat. R
R1	Supervisor de Fuerza de Venta Directa Cat. R1

Es inherente a las funciones de este grupo laboral el cobro de Comisiones y el logro de objetivos de venta.

Contador **HUGO RE**
APODERADO

Lic. DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3 – Evaluaciones y Mecanismos de Promoción

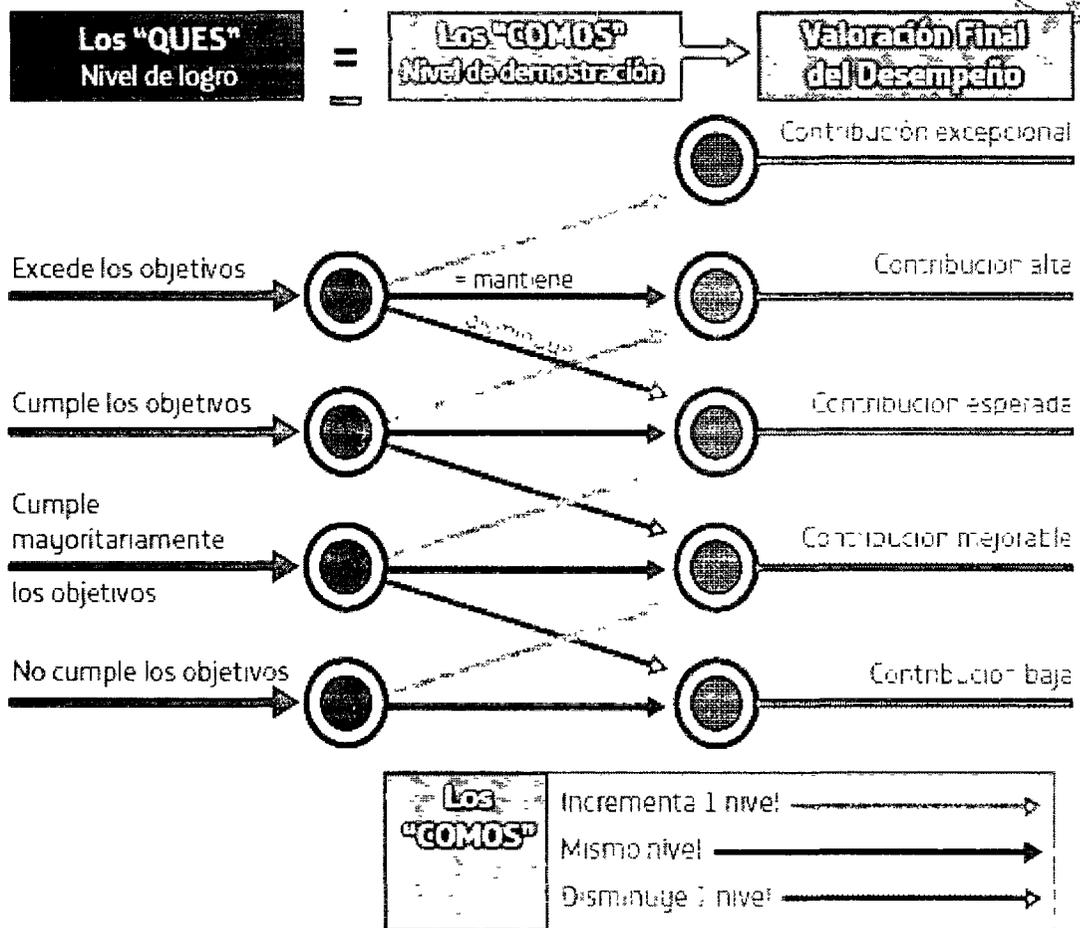
↓ **Evaluaciones:** Se definen dos tipos de evaluaciones que serán de utilidad para definir las promociones.

- **Evaluación de Desempeño:** El desempeño de la persona será medido en forma conjunta cuantitativa (objetivos) y cualitativamente (competencias) La evaluación de objetivos estará compuesta por los resultados de la evaluación de los objetivos planteados el año calendario inmediatamente anterior y la instancia competencial estará compuesta por los resultados de la evaluación de competencias que utiliza la empresa para evaluar competencias genéricas. Aplica a todas las personas, tengan o no plan de incentivos.
- **Evaluación de Cumplimiento de Plan de Incentivos:** Estará compuesta por los resultados de los indicadores definido para el plan de incentivos en el período inmediatamente anterior Solo aplica a aquellas poblaciones que por el tipo de función desarrollada, son alcanzadas por un plan de incentivos. La evaluación del plan de incentivos, puede conformar la evaluación cuantitativa del desempeño de la persona.

Conformación del desempeño: En función a la evaluación del desempeño total (objetivos y competencias), el resultado de la evaluación de desempeño se traduce en 5 (cinco) niveles de contribución individual. 1. Contribución Baja, 2. Contribución mejorable, 3. Contribución Esperada, 4. Contribución Alta y 5. Contribución Excepcional, según la siguiente combinación de nivel de logro (objetivos) y nivel de demostración (competencias).

Contador **HUGO RE**
APODERADO

LIC. DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



La empresa asegurará el cumplimiento de la instancia de feedback que garantice el conocimiento de las evaluaciones por parte de los empleados y el trabajo junto con su líder en las instancias de desarrollo necesarias para potenciar el desempeño de la persona.

↓ **Mecanismos de Promoción:** Se definen diferentes mecanismos en función de la categoría a cubrir

3-a) Vuelco automático: Regirá para las promociones de categoría P a Q, y se producirá en los meses de abril, agosto y diciembre alcanzando al personal que en cada una de estas 3 instancias cuente con 12 ó más meses de permanencia en la categoría P y que haya demostrado buenos indicadores de desempeño en el desarrollo de la función.

3-b) Evaluación de Desempeño: Regirá para las promociones de la categoría Q a la R y se producirá en los meses de abril, agosto y diciembre, alcanzando al personal que en cada una de estas 3 instancias cumpla previamente los siguientes requisitos:

Contador HUGO RE
APODERADO

LIC. DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
NEG. Y ACCIÓN COLECTIVA

(Handwritten signatures)



- **Antecedentes Laborales:** Será condición indispensable no tener sanciones disciplinarias en los 18 meses anteriores a la vigencia de la promoción.
- **Permanencia:** Será condición indispensable para acceder a una promoción una permanencia mínima de 18 meses en la categoría.
- **Evaluaciones:** Será condición indispensable para acceder a una promoción haber logrado un desempeño individual (objetivos individuales + competencias genéricas) igual ó superior al nivel 3 - Contribución esperada - en la escala de Desempeño Individual en el periodo inmediatamente anterior

3-c) Ranking: Regirá para la promociones a la última categoría de cada carrera laboral (y a las dos últimas en el caso del grupo de supervisores pertenecientes al Centro de Operaciones Técnicas (COT) y para la asignación de los cambios de subnivel dentro de las dos últimas categorías de cada carrera laboral.

La promoción se producirá cuando se determine la existencia de vacantes en función de los cupos vigentes.

Una vez determinada la existencia de vacantes, podrá rankear para acceder a la promoción el personal que cumpla previamente con los siguientes requisitos:

- **Antecedentes Laborales:** Será condición indispensable no tener sanciones disciplinarias en los 36 meses anteriores a la vigencia de la promoción.
- **Permanencia:** Será condición indispensable una permanencia mínima de 36 meses en la categoría inmediatamente anterior
- **Evaluaciones:** Será condición indispensable haber logrado un *desempeño individual* (objetivos individuales + competencias genéricas) igual ó superior al nivel 4 - Contribución alta - en la escala de Desempeño Individual en el periodo inmediatamente anterior.

El criterio de selección que se utilizará para cubrir los cupos estipulados consistirá en elegir al personal que obtenga los mejores puntajes de acuerdo a la siguiente fórmula

Puntaje = % contribución individual x Índice calibrador

Donde el índice calibrador es un coeficiente que tiene un rango de 0,85 a 1,15 y que lo asigna un superior del evaluador a efectos de calibrar y ajustar todas las evaluaciones del grupo de colaboradores que tiene a su cargo para lograr una mayor homogeneidad de criterios y miradas.

En caso de empleados con igual puntaje, se le dará prioridad al empleado de mayor antigüedad en posición y, en caso de nuevo empate, el de mayor antigüedad en la empresa.

Contador HUGO RE
APODERADO

LIC. DANIEL GUSTAVO FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En cualquiera de los 3 mecanismos de promoción planteados la Empresa podrá adelantar promociones a empleados que aún no reúnan alguno de los requisitos, en caso de excelentes calificaciones y/o, asignación de nuevas responsabilidades

Anualmente la Empresa informará a FOPSTTA la nómina de empleados promocionados

↓ **Mecanismos de Selección de Supervisores FOPSTTA:** En el caso de existir vacantes para la posición de Supervisor, la empresa utilizará para su cobertura el proceso de Búsqueda Interna, a través del cual se dan a conocer las vacantes para todas las posiciones en la compañía. Podrán participar del proceso todos los empleados del grupo empresario que cumplan con los requisitos necesarios que se definan para el rol, independientemente de su encuadramiento sindical o convencional. También la vacante podría ser cubierta con un candidato externo, en caso de no contar dentro de la compañía con empleados que cuenten con el perfil requerido. El proceso de selección podrá incluir entrevista de conocimiento de los candidatos, evaluación de perfil y competencias, evaluación de conocimientos técnicos de la posición, evaluación psicotécnica, evaluación médica, entre otros. En caso que la persona seleccionada no provenga del área para cuyo rol fue elegida, la Empresa brindará la capacitación necesaria para el óptimo desarrollo de la función.

↓ **Mecanismos de búsquedas internas:** Están relacionadas con la cobertura de vacantes que surjan en cualquier grupo laboral con personal perteneciente a otros grupos laborales. Las búsquedas se realizarán cada vez que exista una vacante en la compañía. El acceder a una nueva posición por este proceso puede implicar cambio de función, de grupo laboral, de lugar de asiento y de representación sindical, entre otros. Todos los representados por FOPSTTA podrán acceder a ellas siempre que cumplan con los requisitos necesarios y participen del proceso de selección. La Empresa podrá utilizar el mismo mecanismo para el caso de traslados que no impliquen promoción.

↓ **Período de prueba:** El empleado que sea seleccionado para cubrir la posición de Supervisor, se entenderá que ostenta el cargo a prueba durante los primeros seis meses. Transcurrido dicho plazo, el puesto se convierte en permanente. Si durante el período de prueba, el empleado no cumpliera con los requisitos formales necesarios para el rol de Supervisor, previa notificación de los motivos, dejará de ostentar el cargo de Supervisor, volviendo a la categoría y encuadramiento convencional anterior al nombramiento.

Contador HUGO RE
APODERADO

DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
SERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4 – Requisitos para Promociones por categoría

Categoría de Origen	Requisitos				
	Mecanismo de promoción	Permanencia mínima en el puesto	No tener sanciones durante los últimos	Evaluaciones anuales – Desempeño Individual	
P	Vuelco Automático	12 meses	12 meses	-	-
Q	Evaluación de Desempeño y Resultados	18 meses	18 meses	Nivel 3	Nivel 3
R	Ranking	36 meses	36 meses	Nivel 4	Nivel 4
R1	Ranking	36 meses	36 meses	Nivel 4	Nivel 4

5 – Cupos para categorías superiores según grupo laboral

En el punto 8 del presente anexo se establecen cupos anuales de promociones para la cobertura de la última categoría de cada grupo laboral durante el periodo de transición, de manera que finalizado el mismo pueda comprometerse un cupo mínimo del **30%** de supervisores de cada grupo laboral revistando en dicha categoría sobre el total de supervisores de cada grupo laboral.

6 – Posicionamiento en Banda Salarial

Las Partes coinciden en la necesidad de disponer, para las dos (2) últimas categorías de cada grupo laboral, un adicional individual de carácter remunerativo mensual denominado "Adicional posicionamiento" para que puedan continuar creciendo salarialmente dentro de la categoría y cuyo valor podrá ir modificándose para cada empleado que ocupe la mencionada categoría en base al mérito, permanencia en el puesto, características cualitativas y diferenciales en la realización de su trabajo y a la profundización de conocimientos

Dichas categorías tendrán una banda salarial que se dividirá en subniveles de acuerdo al cuadro que más abajo se detalla

Cada uno de los subniveles implicará el pago de un valor de adicional posicionamiento mínimo que estará dado según la categoría por el porcentaje de los salarios convencionales fijos y generales correspondientes a la categoría R –sin considerar antigüedad- que se establece a continuación y que será considerado como valor de referencia para su actualización automática

Sindacador HUGO RE
APODERADO

DANIEL GUSTAVO FILIPPO
GERENTE
SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TRABAJO
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Subnivel	Categoría		
	R	R1	R2
a)	4%	4%	4%
b)		8%	8%
c)		12%	
d)		16%	

Se deja establecido que el adicional posicionamiento será absorbido hasta su concurrencia en aquellos casos que el personal sea promocionado a una categoría superior.

En caso de producirse futuros encuadres en dichas categorías, cualquier eventual diferencia que pudiese existir entre los salarios de cada empleado y los que surgen de las escalas salariales de FOPSTTA pasarán a integrar el valor inicial del "Adicional Posicionamiento"

En el punto 8 del presente anexo se establecen cupos anuales para cambios de subnivel dentro de las 2 (dos) últimas categorías de cada grupo laboral durante el periodo de transición, de manera que finalizado el mismo pueda comprometerse un cupo global mínimo del **35%** de supervisores alcanzado por alguno de los subniveles acordados, sobre el total de supervisores revistando en dichas categorías

7- Competencias

Se aplicarán los mecanismos de evaluación de competencias que establezca la empresa, previa comunicación a FOPSTTA

8- Período de Transición

Durante el período de transición (desde 01-01-2014 hasta el 31-12-16), regirá el presente plan de carreras y serán de aplicación las siguientes condiciones.

La Empresa realizará las promociones y cambios de subnivel por año que a continuación se detallan, utilizando los mecanismos y vigencias establecidas en el punto 3 del presente anexo y distribuyendo los cupos por organismo y grupo laboral en función del personal potencialmente alcanzado y de las necesidades operativas

Contador HUGO RE
APODERADO

CC DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cantidad de promociones durante la transición:

Año	Promociones	Cambios de Subnivel
2014	20	58
2015	16	25
2016	16	25

Las cantidades establecidas precedentemente no incluyen las promociones que correspondan por aplicación del punto 3-a) y 3-b) del presente Anexo, que regirán desde el inicio del período de transición.

No obstante lo indicado, las partes podrán pactar en las próximas negociaciones paritarias salariales cantidades adicionales de promociones y cambios de subnivel respecto de las ya establecidas en el cuadro precedente.

Finalizado el periodo de transición regirán plenamente los cupos mínimos establecidos en los puntos 5 y 6 del presente anexo.

Contador **HUGO RE**
APODERADO

GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ANEXO II (acta 13/12/2013)

Escala salarial enero a marzo 2014

	\$ 9.706	\$ 2.282	\$ 2.556	\$ 960	\$ 357	\$ 150

Escala salarial abril a mayo 2014

	\$ 10.173	\$ 2.282	\$ 2.089	\$ 960	\$ 357	\$ 150

Escala salarial desde junio 2014

	\$ 10.621	\$ 2.282	\$ 1.641	\$ 960	\$ 357	\$ 150

Contador HUGO RE
AFODERADO

CONSEJO DEL GUSTAVO DI NIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
ASOCIACION COLECTIVA

