



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Informe

Número: IF-2019-99377675-APN-DNRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Martes 5 de Noviembre de 2019

Referencia: REG - EX-2018-43345807- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 1863/19 (RESOL-2019-1863-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón del acuerdo obrante en la página 3 del IF-2018-43376955-APN-DGD#MT del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **2082/19.-**

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Producción y Trabajo

Carreras Laborales FOEESITRA – Modificación de los Mecanismos de Desarrollo

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 25 días del mes de Julio de 2018, se reúnen, por una parte, los Sres. Rodríguez Daniel y Alberto Máximo TELL en representación de FEDERACION DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS DE LA INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (FOEESITRA) y por la otra, los Sres. Mariano PERI, Hugo RE y Diego ROCA en representación de TELEFONICA de ARGENTINA S.A., en adelante 'la Empresa', quienes manifiestan lo siguiente;

CONSIDERANDO:

- El acuerdo firmado entre las partes con fecha 23/09/2011, que en su Anexo A, Punto B. Mecanismos de Desarrollo, establece que la herramienta de evaluación estará compuesta por un examen teórico práctico y la evaluación del jefe inmediato, estableciéndose los pesos específicos de cada una, tanto para Concursos como para Convocatorias.
- Que en el mismo acta indicada en el punto anterior, en su Anexo A, Punto E, inciso segundo, se establece que el cupo para las categorías de Oficial Especializado alcanzará el 20% al final del período de transición, en tanto que en el inciso tercero se establecen los porcentajes para los adicionales posicionamiento para las categorías de "Oficial Superior" y "Oficial Especializado".
- Que en los últimos años la Empresa ha trabajado arduamente en la elaboración e implementación de un proceso de performance, cuyo objetivo es tener una herramienta de evaluación del desempeño del personal homogénea y transversal a toda la compañía, cuyo resultado es la nota de desempeño de cada empleado, la cual es la base para cualquier mecanismo de desarrollo, así como a otras políticas de Capital Humano.
- Que las Partes son tendientes a la mejora continua de los mecanismos de desarrollo del personal.

Luego de un análisis exhaustivo de la situación, las partes acuerdan:

PRIMERO: Que los concursos y convocatorias pasen a definirse de acuerdo al siguiente criterio:

- Puntaje más alto en la última nota de desempeño, que surge del proceso de Performance que la empresa lleva a cabo. Dicha nota debe, al menos, reflejar el cumplimiento esperable para las tareas que el empleado tiene asignadas, lo que se refleja con una nota de 3 en el mencionado proceso.
- En caso de existir igualdad en la misma entre uno o más empleados, se definirá en función de quién tenga el puntaje más alto en la nota de desempeño del año anterior.
- En caso de existir igualdad en la misma entre uno o más empleados, se definirá con quién tenga mayor antigüedad en la categoría actual.
- En caso de existir igualdad en la misma entre uno o más empleados, se definirá con quién tenga mayor antigüedad en la compañía.
- De persistir la igualdad, se recurrirá a la toma de un examen sobre conocimientos de las tareas que se realizan en la especialidad del grupo laboral.

SEGUNDO: En caso que el empleado tenga antecedentes disciplinarios en los últimos 24 meses anteriores a la vigencia del proceso, la jefatura podrá bajar dicho puntaje en 1 punto para sanciones menores, pudiendo ser mayor dependiendo de la gravedad de la sanción.





República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: RESOL 1863 ACU 2082-19

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 2 pagina/s.