

En la ciudad de Buenos Aires, a los 2 días del mes de diciembre de 2010, se reúnen los Sres. Jorge Norberto PEREZ, Osvaldo SERRANO y Omar PUENTE en representación de la UPJET y los Sres. Daniel Di Filippo, Hugo Re y María Paula Bargeró en representación de TELEFONICA DE ARGENTINA S.A., quienes acuerdan lo siguiente exclusivamente para el ámbito del personal representado por UPJET convencionado en el CCT 257/97 E, que presta servicios para Telefónica de Argentina S.A :

CARRERAS LABORALES

PRIMERO: Las Partes acuerdan, con vigencia desde el 1º de enero de 2011, los nuevos grupos laborales, su categorización, así como las carreras laborales y mecanismos de promoción en un todo de acuerdo con lo pactado en el punto PRIMERO del acta del 30/03/2010.

El detalle de los mismos se establece en los Anexos I y II de la presente acta y pasará a reemplazar, a partir de la fecha mencionada, lo acordado con la UPJET en el Anexo II del CCT 257/97E y sus modificaciones, así como todo otro acuerdo alcanzado hasta el presente que regule estas materias.

Quedan sin efecto, por lo tanto, todos los acuerdos suscriptos hasta la fecha con respecto a grupos laborales, categorización, carreras profesionales y/o mecanismos de promoción; en particular, el punto CUARTO del acta suscripta entre las Partes el 04/06/2009.

Se incluye como Anexo IV de este acuerdo una serie de ejemplos de funcionamiento de las herramientas definidas en el presente.

SEGUNDO: Con la vigencia de las nuevas carreras laborales mencionadas, las Partes introducen:

✚ Diferentes posibilidades de desarrollo profesional dentro del ámbito del CCT 257/97E, a saber:

- ✓ **Promociones** basadas en antecedentes y experiencia en la posición, las competencias del personal, el enriquecimiento de las tareas y el cumplimiento de objetivos .
- ✓ **Mejora en el posicionamiento**, en las 3 categorías superiores (XI, XII y XIII), basada en el mérito y en las características cualitativas y diferenciales en la realización de su trabajo y en la profundización de conocimientos.

✚ Diferentes tipos de puestos para cada grupo laboral:

- ✓ **“Especialista de Soporte Técnico”** cuyas funciones y recorrido por grupo laboral se encuentra detallado en el Anexo I.
- ✓ **“Líder”** cuyas funciones serán, las siguientes :
 - Coordinar, asignar tareas y dar soporte a sus colaboradores en la tarea diaria
 - 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 y procedimientos definidos cumpliendo sus objetivos en el marco presupuestario.
 - 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 el desempeño de sus colaboradores con el fin de identificar aspectos a mejorar y

fortalezas de cada colaborador, e implementar devoluciones sistemáticas al personal a su cargo sobre estos aspectos

✚ Diferentes etapas para la instrumentación del régimen de promociones:

- ✓ **“Período de Transición”**: que regirá desde enero de 2011 a diciembre de 2014.
- ✓ **“Sistema definitivo”**: que regirá a partir de enero de 2015.

✚ Herramientas de evaluación: A partir del año 2011 comenzará a evaluarse a todo el personal convencionado en categorías de UPJET con las siguientes herramientas:

- ✓ **Evaluación de objetivos**: Que medirá el cumplimiento de objetivos de gestión individuales y grupales.
- ✓ **Evaluación de desempeño competencial**: Que medirá aspectos cualitativos del desempeño. En el Anexo III se informan cada una de las competencias que serán evaluadas.

Las evaluaciones correspondientes a cada año se realizarán durante el primer trimestre del año posterior al período a evaluar, con las herramientas que utiliza actualmente la empresa, pudiendo modificarlas previo aviso a la organización sindical.

En forma cuatrimestral, el empleado contará con una reunión con su jefe informando el estado de cumplimiento de sus objetivos y una devolución de su desempeño en ese período.

Las partes establecen que los objetivos de gestión que se establezcan serán más exigentes a mayor categoría del personal, incluyendo aportes adicionales en el caso de revistar en una categoría superior a la prevista para la función.

Se incluye como Anexo IV de este acuerdo una serie de ejemplos de funcionamiento de las herramientas definidas en el presente.

TERCERO: Las Partes crearán una comisión gremio-empresa, la cual se encargará de evaluar en forma periódica el normal funcionamiento del proceso indicado más arriba. También tendrá la misión de analizar, modificar, anular y/o agregar todos los cambios que se consideren necesarios para la mejora de dicho proceso.

Esta Comisión asimismo analizará durante el período de transición la posibilidad de incorporar la categoría XIII dentro de las carreras de aquellos grupos laborales que hoy no la tienen prevista, en función de los cambios organizacionales, tecnológicos y del mercado.

CUARTO: La Empresa realizará las adecuaciones necesarias en sus sistemas informáticos de manera de asegurar que en los recibos de haberes correspondientes al mes de enero de 2011 se registren las nuevas denominaciones profesionales de los empleados que desarrollan las funciones definidas en esta acta.

QUINTO: Las partes acuerdan que, en aquellos casos de personal representado por UPJET que a la fecha, se encuentre revistando en categorías superiores a las que se fijan como máxima de referencia para cada grupo laboral, mantendrán en forma excepcional su actual categoría y denominación del puesto al solo efecto de no afectarlos en sus derechos, comprendiendo única y exclusivamente a los empleados que se encuentren actualmente en esta situación.

ADICIONAL POSICIONAMIENTO

SEXTO: Las partes coinciden en la necesidad de disponer, para las categorías convencionales superiores, un adicional individual de carácter remunerativo mensual denominado "Adicional posicionamiento" (creado según acta suscripta entre las Partes el 30/03/10) para que puedan continuar creciendo salarialmente y cuyo valor podrá ir modificándose para cada empleado que ocupe las mencionadas categorías en base al mérito, permanencia en el puesto, características cualitativas y diferenciales en la realización de su trabajo y a la profundización de conocimientos.

A tal fin, las Partes establecen que, en ocasión de cada negociación salarial, acordarán:

- ▯ Un monto de dinero para destinar a mejoras en el adicional posicionamiento.
- ▯ Un valor máximo para el "Adicional posicionamiento", que determinará la magnitud máxima posible para la banda salarial de cada categoría.

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

Por su parte, se acuerdan las siguientes medidas transitorias:

- a) A partir del 1/1/11 los montos que hasta ese momento se liquiden a cada empleado que revista en la categoría XI, XII y XIII bajo los diversos conceptos de "Ajuste encuadramiento" que surgieron de los encuadres convencionales realizados, pasarán a integrar el nuevo rubro denominado "Adicional Posicionamiento" en reemplazo de aquellos.
- b) En caso de producirse futuros encuadres en categorías XI, XII o XIII, cualquier eventual diferencia que pudiese existir entre los salarios de cada empleado y los que surgen de las escalas salariales de UPJET pasarán a integrar el valor inicial del "Adicional Posicionamiento".
- c) Los valores mencionados en los ítems precedentes, que constituyen los valores iniciales del concepto "Adicional Posicionamiento", a partir del 1/1/11 podrán experimentar ajustes que la empresa aplicará en base a los criterios mencionados en el primer párrafo del presente punto.
- d) A tal fin, las Partes se comprometen aplicar en la negociación salarial del período que comienza en julio del 2011 una parte del incremento que se acuerde para que la empresa distribuya al adicional posicionamiento en base a los criterios mencionados. Dicha parte representará un monto global de \$ 50.000 mensuales, el cual será distribuido a partir del mes que las partes definan paritariamente. Se deja establecido que los valores que la empresa se encuentre abonando en concepto de "adicional posicionamiento" en junio de 2011 integrará la base de cálculo del incremento salarial que se pacte.
- e) En relación al personal de categorías VIII, IX y X que percibe pagos mensuales bajo conceptos de "Ajuste encuadramiento", las partes acuerdan que continuarán percibiéndolo con la actual denominación, y se irán paulatinamente absorbiendo en virtud de las promociones que se vayan produciendo de acuerdo al plan de carrera acordado en el presente.

ADICIONALES Y COMPENSACIONES

SEPTIMO: Las Partes acuerdan el incremento de los siguientes adicionales y/o compensaciones convencionales:

- **Turnos Especiales** (art. 20 CCT 257/97 E): quedando fijado a partir del 1° de diciembre de 2010 en el valor total de **\$220** por día, y a partir del 1° de febrero de 2011 en el valor total de **\$250** por día.

- **Adicional por Capacitación** (Punto 2 Acta de fecha 26/04/1993), quedando fijado a partir del 1° de Enero de 2011 en los siguientes valores por hora:

Concepto	Valores desde ene-11
Capacitación hasta 2 horas	\$ 22
Capacitación entre 3 y 4 horas	\$ 18
Capacitación 5 o más horas	\$ 15

OCTAVO: Las Partes acuerdan incorporar al CCT 257/97E como el art 32. bis con el siguiente texto:

**ART 32 BIS
GASTOS DE SEPELIO**

“El trabajador designará, mediante declaración jurada, al o los beneficiarios que tendrán derecho en caso de su fallecimiento a la percepción de la suma no remunerativa que se incorpora en el Anexo V del convenio, para atender los gastos de su sepelio.

Este beneficio se abonará en un plazo máximo de 10 (diez) días.

Para la percepción del citado beneficio, será necesaria la presentación del certificado de defunción y el comprobante emitido por quien preste el servicio.

El monto del beneficio establecido en el presente artículo, será acumulable a otros que pudieran estar previstos en otras normativas de aplicación.”

El beneficio que se incorpora precedentemente tendrá vigencia a partir del 1° de Enero de 2011 y el monto correspondiente al mismo se indica a continuación, pasando a integrar el Anexo V del CCT 257/97 E:

CONCEPTO	IMPORTE
Gastos de sepelio (art. 32 bis)	\$ 3.000

TARJETA TELEFONICA

NOVENO: Las Partes acuerdan a partir del próximo incremento salarial paritario, dejar sin efecto la entrega por parte de la empresa de las tarjetas telefónicas prepagas establecidas en el punto QUINTO del acuerdo de fecha 22/12/2004, en tanto el concepto “Compensación Tarifa Telefónica” resulte incrementado en un valor superior a \$ 20 mensuales. Dicho beneficio quedará absorbido e incorporado dentro del concepto “Compensación Tarifa Telefónica” a través de los incrementos convencionales que surjan del acuerdo paritario indicado al inicio del presente punto.

DESCANSO COMPENSATORIO EXTRAORDINARIO

DECIMO: Las Partes ratifican la necesidad de compensar con descansos equivalentes aquellas extensiones de jornada que superen las 40 horas semanales promedio.

En este sentido, en forma excepcional y dada la particular situación operativa existente, las Partes acuerdan reiterar lo establecido en el punto DECIMO del acta suscripta entre las partes el 04/06/2009, motivo por el cual desde el día de la fecha del presente acuerdo y hasta el 30/6/2011, se otorgará un descanso compensatorio extraordinario de 5 (cinco) días para el personal jerárquico que tengan a la fecha de suscripción del presente acuerdo una antigüedad igual ó mayor a 15 años, siempre que no sea beneficiario de lo previsto en el punto 2) del régimen transitorio del Art. 21 del CCT 257/97 E.

El descanso previsto en el párrafo anterior, deberá ser consensuado con la respectiva jefatura, pudiendo ser acumulado con el período de vacaciones.

La empresa evaluará con posterioridad a la vigencia del presente acuerdo la posibilidad de equiparar el régimen vacacional del personal jerárquico con el resto del personal convenionado.

GRATIFICACIÓN ANUAL POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ("BONUS")

DECIMO PRIMERO:: Las Partes acuerdan, a partir del 1° de julio de 2011 y para el personal convenionado en el CCT 257/97 E y representado por UPJET, la inclusión de un esquema de pago anual por logro de objetivos denominado "Bonus". Se exceptúa del presente régimen al personal:

- 1) que se encuentre incluido en planes de incentivos. Con la excepción prevista en el punto DECIMO TERCERO.
- 2) que haya sido encuadrado en el CCT 257/97 E y representados por UPJET en los últimos 11 meses provenientes de una situación "Fuera de Convenio" que ya se encuentra abarcado por este beneficio o por un sistema de incentivos.

Se define como "target bonus" al monto de dinero teórico a pagar por concepto de bonus que correspondería a un cumplimiento del 100% de los objetivos totales definidos para empleado (individuales y grupales).

Su valor para el personal que se incorpora al sistema a través del presente se calculará sobre los salarios de diciembre del año al que corresponda el pago y será equivalente a:

- 1) Para el período julio a diciembre de 2011:
 - a. El **45%** de la suma del Sueldos Básico y del Adicional Jerarquización para el personal que realiza funciones de Especialista Soporte Técnico.
 - b. El **55%** de la suma del Sueldo Básico + Adicional Jerarquización para el personal que realiza funciones de Líder.
- 2) Para el período 2012 en adelante:
 - c. El **90%** de la suma del Sueldos Básico y del Adicional Jerarquización para el personal que realiza funciones de Especialista Soporte Técnico.
 - d. El **115%** de la suma del Sueldo Básico + Adicional Jerarquización para el personal que realiza funciones de Líder.

Sin perjuicio de lo precedentemente dispuesto, las Partes establecen que el target bonus del personal que revistaba como "fuera de convenio" y fuese encuadrado en categorías de UPJET del CCT 257/97 E durante el presente año, continuará manteniendo su valor preestablecido. Las Partes podrán, en futuras negociaciones paritarias, incrementar el valor correspondiente al target bonus definido precedentemente, con el objeto de equiparar los valores con el personal fuera de convenio encuadrado.

Los valores establecidos tienen incluida la doceava parte correspondiente al SAC.

Los valores establecidos en el punto 1) corresponden al semestre calendario completo y los del punto 2) al año calendario completo. En caso de personal que durante el período tenga ausencias sin cobro de haberes, el target bonus será proporcional.

Las Partes dejan constancia que el valor que se abone en concepto de bonus será liquidado en dos conceptos a saber: "Gratificación anual" por un valor del 0,923 del bonus determinado (12/13) y la doceava parte del valor de la Gratificación anual bajo la voz "SAC gratificación anual". El total que se abone en concepto de "bonus" se considera a cuenta de cualquier crédito que pudiera generarse a favor del trabajador dentro del período al que corresponde, relacionado con el art. 201 de la LCT.

Lo dispuesto en el presente punto comenzará a tener vigencia únicamente en caso de que se cumplan las previsiones del punto DECIMO SEGUNDO a DECIMO CUARTO.

DECIMO SEGUNDO: A los fines de la implantación del beneficio dispuesto en el punto DECIMO PRIMERO las Partes acuerdan aplicar una parte del incremento salarial total que se acuerde paritariamente a partir de julio de 2011. La porción del incremento total a aplicar a este esquema será por un monto equivalente al **2,8%** de la masa salarial anual total considerando conceptos fijos sin cargas sociales calculada sobre los salarios de diciembre de 2011 luego del incremento salarial acordado, con las siguientes cautelas:

- a. Conjuntamente con la liquidación de sueldos del mes de agosto de 2011 la empresa abonará, a todo el personal encuadrado convencionalmente en UPJET que se encuentre afectado al sistema de bonus, un adelanto consistente en el **25%** del salario básico más adicional jerarquización, que será considerado a cuenta del bonus que corresponda en cada caso abonar en el mes de marzo de 2012 (por el segundo semestre del año 2011). En el anexo VI se muestra que este valor es superior al **2,8%** de la masa salarial fija semestral (sin cargas sociales).
- b. En el eventual caso que a partir del año 2012, la sumatoria de los bonus que se abonen al total del personal convenionado en UPJET resulte inferior al **5%** de la masa salarial anual del personal afectado al sistema de bonus, calculada a valores de diciembre del año a que corresponda, la empresa depositará el dinero faltante en una cuenta que las Partes determinarán y que pasará a integrar un fondo que será aplicado por sobre el porcentaje mencionado a futuros bonus.
- c. La Empresa informará a UPJET los valores que se liquiden por este concepto a todo el personal incluido en el sistema, pudiendo la entidad sindical verificar las evaluaciones realizadas y requerir explicaciones para los casos de disconformidad.
- d. La herramienta a utilizar para medir el porcentaje de cumplimiento de objetivos de cada período será la misma que la empresa utilice actualmente. La empresa podrá realizar cambios en la herramienta, debiendo avisar a la organización sindical con suficiente antelación.
- e. En el caso que más del 10% del personal encuadrado en UPJET logre menos del 80% de cumplimiento de objetivos, las partes analizarán en forma conjunta las evaluaciones en cuestión y definirán los ajustes que deban realizarse.
- f. Durante el período de transición definido en el presente acuerdo las partes garantizan que el valor mínimo de bonus a cobrar será del **50%** del valor del salario básico más adicional jerarquización. En el anexo VI se muestra, a efectos ilustrativos, que este valor es superior al **2,8%** de la masa salarial fija anual (sin cargas sociales).

DECIMO TERCERO: Las partes acuerdan que el personal perteneciente a las áreas que más abajo se detallan, que al 30/6/11 cobren incentivos mensuales por logro de objetivos, dejarán de percibir a partir de julio de 2011 dichos incentivos, pasando a integrarse al sistema de bonus establecido en el punto DECIMO PRIMERO y DECIMO SEGUNDO, por resultar superiores sus valores target .

Las áreas incluidas en lo precedentemente dispuesto se detallan a continuación:

- Operaciones Técnicas – Planta Interna
- .Call Técnico 114
- .Servicio al cliente – Asistencia Técnica (Post-Venta)

En estos casos, la Empresa establecerá los objetivos para el cobro del bonus considerando los objetivos que tienen planteados para el cobro del incentivo actual, convertidos de acuerdo al plazo anual del nuevo régimen .

Las partes dejan establecido que un mínimo de **\$ 10.000** de los \$ 50.000 establecidos en el punto SEXTO inciso d) serán aplicados al personal de las áreas anteriormente mencionadas.

En relación al resto del personal de UPJET afectado a planes de incentivos, continuarán bajo el mismo esquema, en tanto sus valores target son superiores al target bonus del punto DECIMO PRIMERO.

DECIMO CUARTO: Las partes establecen que para el caso especial del personal que se incorpora al sistema de bonus según lo dispuesto en el punto DECIMO PRIMERO, que se encuentre revistando en las categorías profesionales que más abajo se indican, se considerará el porcentaje establecido para el target bonus sobre las escalas salariales correspondientes a las categorías que se detallan en la siguiente tabla:

Denominación profesional	Categoría a considerar a los efectos de establecer el target bonus
Especialista de Soporte Técnico Adm./ Staff VIII	IX
Especialista de Soporte Técnico Desarrollo de Red VIII	IX
Líder Adm./ Staff VIII	X
Líder Proyectos y Obras VIII	X
Líder Operación de Red VIII	X
Líder Asistencia Técnica VIII	IX
Líder Comercial VIII	X
Líder Telegestión VIII	IX
Líder Adm./ Staff IX	X
Líder Proyectos y Obras IX	X
Líder Logística, Infraestructura y Serv. Grales. VIII	X
Líder Logística, Infraestructura y Serv. Grales. IX	X
Líder Operación de Red IX	X
Líder Comercial IX	X

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.

Anexo I – ACTA DEL 2-12-10

Grupos Laborales

1. Desarrollo de Red
2. Proyectos y Obras
3. Operación de Red
4. Asistencia Técnica
5. Comercial
6. Administración / Staff
7. Logística / Infraestructura y Servicios Generales
8. Telegestión

1.- GRUPO LABORAL: **DESARROLLO DE RED**

En este grupo laboral, están incluidas las siguientes funciones:

- **Especialista de Soporte Técnico**, pueden desempeñar estas funciones en las áreas de incumbencia:

Desarrollo Tecnológico: Anticipar la evolución de las redes, servicios de telecomunicaciones y sistemas técnicos de gestión. Apoyar o liderar la redacción de las especificaciones de las nuevas tecnologías. Identificar el estado de disponibilidad de las nuevas tecnologías/productos a utilizar en las redes, servicios de telecomunicaciones y sistemas técnicos de gestión. Determinar las nuevas tecnologías/productos a incorporar, en el marco del plan tecnológico. Apoyar técnicamente la definición y/o evaluación de nuevos servicios y nuevos negocios. Elaborar y emitir anualmente el plan tecnológico del Grupo. Elaborar los protocolos de pruebas, realizar las pruebas de certificación técnica en Laboratorio y redactar informes de pruebas orientados a la selección de nuevas tecnologías. Brindar soporte y asesoramiento técnicos a los Clientes Internos en tiempo y forma

Planificación Técnica: Elaborar los planes directores (anuales y plurianuales) de las redes, servicios de telecomunicaciones y sistemas técnicos de gestión. Definir la arquitectura de las redes, servicios de telecomunicaciones y sistemas técnicos de gestión. Realizar la coordinación técnica con otros operadores para el desarrollo de las redes. Definir los planes de aseguramiento de calidad de las redes, servicios de telecomunicaciones y sistemas técnicos de gestión. Proponer, dentro de las estrategias y planes de acción establecidos en el plan estratégico, la cuota de inversiones en nuevas tecnologías.

Integración de soluciones: Realizar el análisis, implementación y postventa de proyectos de Clientes Empresas y Negocios y Mayoristas asegurando el funcionamiento y calidad de servicio end to end, durante el período de vida de la red. Asesoría técnica a los sectores de Ingeniería de Clientes y Marketing. Análisis de riesgos e inconsistencias de las soluciones a implementar. Definición de la ingeniería de detalle en coordinación con las Gerencias responsables del proyecto del lado cliente. Implementación de redes de Clientes Empresas y Negocios (Backbone, transporte, EDC). Consultoría de seguridad y performance de servicios de voz, datos, internet y telefonía IP. Desarrollo y despliegue de oportunidades de negocio con las áreas comerciales, identificando nuevas necesidades.

Proyectos a Clientes: Brindar asesoramiento técnico-comercial al ejecutivo de cuenta y al cliente externo. Elaborar propuestas técnicas, conformes con las necesidades de los clientes. Detectar e interpretar necesidades técnicas de los clientes. Desarrollar la ingeniería de detalle de los productos y las soluciones diseñadas para los clientes. Efectuar el soporte a los proyectos de soluciones integrales a operadores y prestadores, en forma conjunta con el cliente hasta obtener el conforme final de servicio Coordinar entre las áreas de la compañía y proveedores para cumplir los contratos de servicio para clientes corporativos. Validar la información del estado de los proyectos para informar a los clientes. Obtener la conformidad del cliente y enviar su posterior facturación

Ingeniería Técnica: Implementar los planes directores (anuales y plurianuales) de las redes, servicios de telecomunicaciones y sistemas técnicos de gestión. Integrar la arquitectura de las redes, servicios de telecomunicaciones y sistemas técnicos de gestión. Desplegar los planes de aseguramiento de calidad de las redes, servicios de telecomunicaciones y sistemas técnicos de gestión. Asegurar, dentro de las estrategias y planes de acción establecidos en el plan estratégico, la cuota de inversiones en nuevas tecnologías asignada

Implantación de soluciones OSS (Sistemas de soporte para la gestión de redes y servicios): Realizar el análisis, implementación, integración y puesta en producción de proyectos de sistemas

OSS y plataformas asociados con los servicios de la compañía, para los segmentos Residencial, Negocio y Empresas. Asegurar la transferencia de estos sistemas OSS al área de mantenimiento correspondiente. Apoyo técnico a los sectores de Tecnología, Planificación, Ingeniería de Redes. Gestión de proyectos y riesgos, garantizando la integración de las soluciones con los sistemas BSS y las redes. Definición de la ingeniería de detalle en coordinación con las Gerencias responsables de los proyectos asociados con los servicios.

Categoría	Denominación profesional
VIII *	Especialista de Soporte Técnico Desarrollo de Red VIII *
IX	Especialista de Soporte Técnico Desarrollo de Red IX
X	Especialista de Soporte Técnico Desarrollo de Red X
XI	Especialista de Soporte Técnico Desarrollo de Red XI
XII	Especialista de Soporte Técnico Desarrollo de Red XII
XIII	Especialista de Soporte Técnico Desarrollo de Red XIII

* Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2012.

2.- GRUPO LABORAL: PROYECTOS Y OBRAS

En este grupo laboral, están incluidas las siguientes funciones:

- **Especialista de Soporte Técnico**, pueden desempeñar estas funciones en las áreas de incumbencia:

Verificación Técnica: Determinar y especificar necesidades de contratación de mano de obra contratada: condiciones particulares, premios, penalidades y definir baremos para las actividades. Calificar a los contratistas a través de un modelo de premios y penalizaciones globales. aprobar y rechazar penalidades. Solicitar y coordinar con el área de compras necesidades, contrataciones, zonas de actuación. Unificar de baremos y especificaciones para contratos corporativos

Proyectos: Definir políticas y estrategias operativas de mantenimiento correctivo y preventivo y provisión de servicios y acordarlas con las áreas de Marketing, Ventas y Sistemas para la implementación de productos/servicios. Diseñar, establecer y comunicar los procedimientos, procesos y criterios de operación de cada una de las tareas o áreas de responsabilidad de Asistencia Técnica a fin de mejorar su calidad y eficiencia. Coordinar con las áreas operativas la implementación de los procesos o procedimientos necesarios. Definir, implementar y realizar la gestión centralizada, de los procesos y de las pautas de trabajo para la especialidad o proceso de su responsabilidad Realizar el seguimiento de los indicadores de operación de su especialidad o proceso. Coordinar y monitorear con la áreas operativas todas las tareas vinculadas a la resolución de Riesgo en General. (Eléctricos de Postes, etc.)

Seguimiento de Obras: Diseñar, establecer y comunicar los procedimientos, procesos y criterios para el mantenimiento de la Fibra óptica a las áreas de responsabilidad de Planta Interna a fin de mejorar su Calidad y eficiencia. Realizar el seguimiento de los indicadores de operación de su especialidad o proceso. Planificar y coordinar con las Áreas de Ingeniería y Obras la asignación y ejecución de trabajos para el cumplimiento de los planes anuales de Inversión y de Gastos Planificar y gestionar la correcta distribución de los recursos materiales de acuerdo al plan de obras para garantizar el cumplimiento en tiempo y forma, interactuando con logística y compras.

Seguimiento de Instalaciones/Mantenimiento: Coordinar y direccionar las tareas de planes de obras, implementación de servicios para los distintos productos entre las empresas contratistas y Telefónica, asesorar, administrar y hacer el seguimiento de las mismas Solucionar y coordinar con las áreas comerciales, técnicas, y empresas proveedoras, la resolución de los problemas que afectan a la provisión del servicio. Planificar los recursos de terceros por zonas, a fin de cumplir con las prioridades de gestión

Categoría	Denominación profesional
VIII	Especialista de Soporte Técnico Proyectos y Obras VIII
IX	Especialista de Soporte Técnico Proyectos y Obras IX
X	Especialista de Soporte Técnico Proyectos y Obras X
XI	Especialista de Soporte Técnico Proyectos y Obras XI
XII	Especialista de Soporte Técnico Proyectos y Obras XII

- **Líder**, que coordina en forma directa equipos de trabajo de proyectos de ingeniería planta externa, sobrestancia y verificación técnica

Categoría	Denominación profesional
VIII *	Líder Proyectos y Obras VIII *
IX **	Líder Proyectos y Obras IX **
X	Líder Proyectos y Obras X
XI	Líder Proyectos y Obras XI
XII	Líder Proyectos y Obras XII
XIII	Líder Proyectos y Obras XIII

* Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2011.

** Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2013.

3.- GRUPO LABORAL: **OPERACIÓN DE RED**

En este grupo laboral, están incluidas las siguientes funciones:

- **Especialista de Soporte Técnico**, cuyas responsabilidades son :
 - Brindar soporte técnico de alto nivel para todos los elementos de planta o sistemas de su especialidad existentes en Telefónica, siendo designado por la organización como interlocutor válido con los suministradores para la resolución de incidencias en los sistemas o la red.
 - Elaborar y consensuar con las diferentes áreas, los métodos de trabajo de Gestión, Supervisión, Operación y Mantenimiento, así como también los procedimientos de actuación ante contingencias en los sistemas o en la red, para todos los componentes correspondientes a su especialidad de la planta de Telefónica
 - Generar herramientas de apoyo a la gestión para las áreas de supervisión, operación, mantenimiento y áreas de negocios y realizar pruebas de nuevos equipos, de correcciones de software, de nuevos sistemas y de servicios, emitiendo los documentos que establezcan los procedimientos de incorporación e integración a los sistemas o a la red, con un mínimo impacto en el servicio
 - Dictar cursos de capacitación acerca de todos los elementos de planta o sistemas de su especialidad existentes a distintos equipos de trabajo de la organización

Categoría	Denominación profesional
VIII	Especialista de Soporte Técnico Operación de Red VIII
IX	Especialista de Soporte Técnico Operación de Red IX
X	Especialista de Soporte Técnico Operación de Red X
XI	Especialista de Soporte Técnico Operación de Red XI
XII	Especialista de Soporte Técnico Operación de Red XII

- **Líder**, que coordina en forma directa equipos de trabajo responsables de operar y mantener equipos de planta interna o equipos de centro de gestión de despacho y diagnóstico de post-venta de Clientes Corporativos

Categoría	Denominación profesional
VIII *	Líder Operación de Red VIII *
IX **	Líder Operación de Red IX **
X	Líder Operación de Red X
XI	Líder Operación de Red XI
XII	Líder Operación de Red XII
XIII	Líder Operación de Red XIII

* Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2011.

** Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2013.

4.- GRUPO LABORAL: **ASISTENCIA TÉCNICA**

En este grupo laboral, están incluidas las siguientes funciones:

- **Especialista de Soporte Técnico**, cuyas responsabilidades son :
 - Administrar, coordinar y controlar la gestión de los grupos operativos propios y contratistas, a fin de garantizar la instalación y el mantenimiento del bucle de cliente, tanto para telefonía básica, TUPs , ADSL, telefonía rural en el ámbito territorial de su agrupación
 - Hacer seguimiento los grupos operativos propios y contratados a fin de garantizar el logro de los objetivos de instalación de nuevas líneas y reparación de averías.
 - Capacitar, administrar los recursos humanos, y materiales a fin de asegurar el cumplimiento del presupuesto asignado.

Categoría	Denominación profesional
VIII	Especialista de Soporte Técnico Asistencia Técnica VIII
IX	Especialista de Soporte Técnico Asistencia Técnica IX
X	Especialista de Soporte Técnico Asistencia Técnica X
XI	Especialista de Soporte Técnico Asistencia Técnica XI
XII	Especialista de Soporte Técnico Asistencia Técnica XII

- **Líder**, que coordina en forma indirecta a través de personal de supervisión los equipos de trabajo de empleados (por ejemplo, instaladores, revisadores, funciones de despacho, etc.) cuya actividad en la Empresa es la Asistencia Técnica / Pos-Venta de clientes

Categoría	Denominación profesional
VIII *	Líder Asistencia Técnica VIII *
IX	Líder Asistencia Técnica IX
X	Líder Asistencia Técnica X
XI	Líder Asistencia Técnica XI
XII	Líder Asistencia Técnica XII

* Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2011.

5.- GRUPO LABORAL: **COMERCIAL**

En este grupo laboral, están incluidas las siguientes funciones:

- **Especialista Soporte Técnico**, que es un ejecutivo de cuenta SR. con experiencia de más de 5 años de clientes Mayoristas (Operadores, Prestadores, Cooperativas, etc.) con vasta experiencia en:

Categoría	Denominación profesional
VIII	Especialista de Soporte Técnico Comercial VIII
IX	Especialista de Soporte Técnico Comercial IX
X	Especialista de Soporte Técnico Comercial X
XI	Especialista de Soporte Técnico Comercial XI
XII	Especialista de Soporte Comercial XII

- **Líder**, que coordina:

- ✓ en forma indirecta a través de personal de supervisión los equipos de trabajo de Ventas, Atención Comercial o Soporte Comercial (Back Office)
- ✓ directamente a empleados responsables de la venta, seguimiento y atención de una cartera de clientes propiamente asignada

Categoría	Denominación profesional
VIII *	Líder Comercial VIII *
IX **	Líder Comercial IX **
X	Líder Comercial X
XI	Líder Comercial XI
XII	Líder Comercial XII
XIII	Líder Comercial XIII

* Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2011.

** Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2013.

6.- GRUPO LABORAL: ADMINISTRACIÓN / STAFF

En este grupo laboral, están incluidas las siguientes funciones:

- **Especialista Soporte Técnico**, que es un experto con alta idoneidad en su materia y vasta experiencia (más de 5 años en la organización) en áreas staff de la compañía como Marketing, Inteligencia Comercial, Recursos Humanos, Estrategia, Regulación, Comunicación, Calidad, Organización y Procesos, Planificación, Control de Gestión, Finanzas, Relaciones Institucionales, Compras entre otras. Brinda orientación a personal con menos conocimientos para la resolución de problemas complejos. Se ocupa de las tareas más complicadas en forma autónoma. El ocupante del puesto puede realizar alguna de estas funciones:
 - Elaborar políticas, estándares, procesos y procedimientos en su materia de incumbencia. Genera informes con profundo grado de comprensión técnica
 - Gestionar proyectos con equipos de trabajo interdisciplinario con su respectivo seguimiento y gestión de su presupuesto
 - Desarrollar de aplicaciones con sus respectivos mantenimiento y documentación (sistemas legacy y sus aplicaciones satélites, PDLA, SINPLEX; Mapinfo, SICERT, SIGEST) para las áreas que prestan servicios a partir del relevamiento de las necesidades operativas a efectos de automatizar procesos. Monitorear performance de los sistemas, analizar fallos y problemas y proponer acciones de mejora preventiva y correctiva, gestionar interfaces. Participar y evaluar pruebas de campo sobre nuevos sistemas/versiones para diagnóstico. Dar soporte a usuarios

Categoría	Denominación profesional
VIII *	Especialista de Soporte Técnico Adm./ Staff VIII *
IX	Especialista de Soporte Técnico Adm./ Staff IX
X	Especialista de Soporte Técnico Adm./ Staff X
XI	Especialista de Soporte Técnico Adm./ Staff XI
XII	Especialista de Soporte Técnico Adm./ Staff XII
XIII	Especialista de Soporte Técnico Adm./ Staff XIII

* Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2012.

- **Líder**, que coordina en forma directa equipos de trabajo asignados a funciones de facturación y staff de calls.

Categoría	Denominación profesional
VIII *	Líder Adm./ Staff VIII *
IX **	Líder Adm./ Staff IX **
X	Líder Adm./ Staff X
XI	Líder Adm./ Staff XI
XII	Líder Adm./ Staff XII
XIII	Líder Adm./ Staff XIII

* Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2011.

** Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2013.

7.- GRUPO LABORAL: LOGISTICA / INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS GENERALES

En este grupo laboral, están incluidas las siguientes funciones:

- **Especialista de Soporte Técnico**, con mucha experiencia en el área (más de 5 años en la organización) pueden desempeñar estas funciones:
 - ✓ Diseñar sistemas de refrigeración de los edificios
 - ✓ Verificar montaje estructuras metálicas y celulares
 - ✓ Relevar edificios y detectar deficiencias, hacer seguimiento preventivo y correctivo de los mismos
 - ✓ Hacer seguimiento de las obras de mantenimiento de los edificios, verificando la calidad de los trabajos
 - ✓ Planificar y controlar el diseño de procesos relacionados con la logística (gestión de materiales, almacenamiento y distribución)
 - ✓ Realizar diagnóstico de ocurrencias y establecer estrategias de solución

Categoría	Denominación profesional
VIII	Especialista de Soporte Técnico Logística, Infraestructura y Serv. Grales. VIII
IX	Especialista de Soporte Técnico Logística, Infraestructura y Serv. Grales. IX
X	Especialista de Soporte Técnico Logística, Infraestructura y Serv. Grales. X
XI	Especialista de Soporte Técnico Logística, Infraestructura y Serv. Grales. XI
XII	Especialista de Soporte Logística, Infraestructura y Serv. Grales. XII

- **Líder**, que coordina:
 - ✓ en forma indirecta a través de personal de supervisión los equipos de trabajo del área de Logística

Categoría	Denominación profesional
IX **	Líder Logística, Infraestructura y Serv. Grales. IX
X	Líder Logística, Infraestructura y Serv. Grales. X
XI	Líder Logística, Infraestructura y Serv. Grales. XI
XII	Líder Logística, Infraestructura y Serv. Grales. XII
XIII	Lider Logística, Infraestructura y Serv. Grales. XIII

** Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2013.

8.- GRUPO LABORAL: **TELEGESTIÓN**

En este grupo laboral, están incluidas las siguientes funciones:

- **Especialista de Soporte Técnico**, responsable de tareas de soporte y control de la gestión de los calls centers de terceros, que lleva a cabo estas funciones:
 - ✓ Supervisar los procesos de selección, planificación, incorporación y de capacitación del personal en los calls externos a fin de cumplir con las prioridades de gestión
 - ✓ Realizar el seguimiento y control de las tareas desarrolladas en los calls externos, promoviendo la mejora continua de operación del call
 - ✓ Optimizar permanentemente los costos asociados a los calls externos a través de la correcta aplicación de las políticas de trabajo

Categoría	Denominación profesional
VIII	Especialista de Soporte Técnico Telegestión VIII
IX	Especialista de Soporte Técnico Telegestión IX
X	Especialista de Soporte Técnico Telegestión X
XI	Especialista de Soporte Técnico Telegestión XI
XII	Especialista de Soporte Técnico Telegestión XII

- **Líder**, que coordina en forma indirecta a través de personal de supervisión los equipos de trabajo de:
 - Telegestión Información
 - Telegestión Comercial
 - Telegestión Soporte Técnico

Categoría	Denominación profesional
VIII *	Líder Telegestión VIII *
IX	Líder Telegestión IX
X	Líder Telegestión X
XI	Líder Telegestión XI
XII	Líder Telegestión XII

* Categoría profesional a amortizar. Regirá hasta diciembre de 2011.

Anexo II – ACTA DEL 2-12-10

MECANISMOS DE PROMOCION

I - PERIODO DE TRANSICION: Enero de 2011 a diciembre de 2014

Se establecen las siguientes promociones para el período de transición, las cuales no podrán ser inferiores a 150 por año.

- **AÑO 2011:** Se realizarán las promociones en el mes de octubre de 2011:
 - a. Promoción a categoría IX de todo el personal de categoría VIII que ejerza funciones de Líder.
 - b. Promoción a la categoría superior a todo el personal que ejerza funciones de Liderazgo indirecto (a través de supervisores) en los grupos laborales 4, 5, 7 y 8, y que revistan en la categoría IX.
 - c. 30 promociones para el personal de las áreas mencionadas en el punto DECIMO TERCERO que revistan categoría VIII, IX y X.
 - d. 20 promociones para el personal que revista como Especialista de Soporte Técnico Adm./ Staff VIII.
 - e. 20 promociones para el personal que revista como Especialista de Soporte Técnico Desarrollo de Red VIII.
 - f. 35 promociones a la categoría inmediata superior para el resto del personal que realice funciones previstas en el Anexo I y que revista hasta la categoría X

La empresa asignará por Grupo Laboral y Organismo los cupos de promociones indicadas en los incisos c. a f. considerando para la selección los siguientes parámetros: antigüedad de los empleados en la categoría actual, el concepto operativo y la evaluación de competencias de los últimos dos años

La empresa informará a UPJET la nómina de los promocionados finalizado el proceso.

- **AÑO 2012:** Se realizarán las promociones en el mes de julio de 2012:
 - a. Promoción a categoría IX de todo el personal que revista como Especialista de Soporte Técnico Adm./ Staff VIII.
 - b. Promoción a categoría IX de todo el personal que revista como Especialista de Soporte Técnico Desarrollo de Red VIII.

- c. 30 promociones para el personal de las áreas mencionadas en el punto DECIMO TERCERO que revistan categoría VIII, IX y X.
- d. 30 promociones a la categoría inmediata superior para el resto del personal que realice funciones previstas en el Anexo I y que revista hasta la categoría X
- e. 10 promociones a categoría XII.
- f. 5 promociones a categoría XIII.

La empresa asignará por Grupo Laboral y Organismo los cupos de promociones indicadas en los incisos c. a f. y utilizará como criterio de selección las pautas descriptas bajo el título “CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA LA TRANSICION” del presente anexo.

La empresa informará a UPJET la nómina de los promocionados finalizado el proceso.

- **AÑO 2013:** Se realizarán las promociones en el mes de julio de 2013:

- a. Promoción a categoría X de todo el personal de categoría IX que ejerza funciones de Lider en los grupos laborales 2, 3, 5 y 6.
- b. 30 promociones para el personal de las áreas mencionadas en el punto DECIMO TERCERO que revistan categoría VIII, IX y X
- c. 35 promociones a la categoría inmediata superior de la carrera definida para el resto del personal que realice funciones previstas en el Anexo I que revistan hasta la categoría X .
- d. 15 promociones a categoría XII.
- e. 5 promociones a categoría XIII.

La empresa asignará por Grupo Laboral y Organismo los cupos de promociones indicadas en los incisos b. a d. y utilizará como criterio de selección las pautas descriptas bajo el título “CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA LA TRANSICION” del presente anexo.

La empresa informará a UPJET la nómina de los promocionados finalizado el proceso.

- **AÑO 2014:** Se realizarán las promociones en el mes de julio de 2014:

- a. 20 promociones para el personal de las áreas mencionadas en el punto DECIMO TERCERO que revistan categoría VIII, IX y X
- b. 70 promociones a la categoría inmediata superior de la carrera definida para el personal que realice funciones previstas en el Anexo I que revistan hasta la categoría X .
- c. 45 promociones a categoría XII
- d. 15 promociones a categoría XIII.

La empresa asignará por Grupo Laboral y Organismo los cupos de promociones indicadas en los incisos a. a c. y utilizará como criterio de selección las pautas descritas bajo el título “CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA LA TRANSICION” del presente anexo.
La empresa informará a UPJET la nómina de los promocionados finalizado el proceso.

“CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA LA TRANSICION”

CONDICIONES:

- Para acceder a las categorías IX a XI, es condición imprescindible que el empleado reúna las siguientes condiciones:
 - ✓ No tener sanciones disciplinarias en los últimos 12 meses.
 - ✓ Permanencia mínima de 18 meses en la categoría (a excepción de encuadres producidos dentro del período)
 - ✓ Lograr un cumplimiento de objetivos individuales mayor al 95%, pudiendo alcanzar un valor máximo de 130 %.
 - ✓ Poseer un desempeño competencial superior al 90/100 sobre el esperado competencial para el puesto.
- Para ocupar las categorías XII o XIII, el empleado debe alcanzar estas pautas:
 - ✓ No tener sanciones disciplinarias en los últimos 24 meses.
 - ✓ Permanencia mínima de 18 meses en la categoría (a excepción de encuadres producidos dentro del período).
 - ✓ Lograr un cumplimiento de objetivos individuales mayor al 100%, pudiendo alcanzar un valor máximo de 130 %.
 - ✓ Poseer un desempeño competencial superior al 100/100 sobre el esperado competencial para el puesto .

SELECCIÓN:

A efectos de seleccionar entre los empleados que cumplen los requisitos mencionados precedentemente se asignará un puntaje a cada candidato cuyo resultado derivará de la consideración de los siguientes factores:

- a) **COMPETENCIAS:** Este factor tiene la finalidad de reflejar la manera en que fueron alcanzados los objetivos de acuerdo a las variables definidas en el anexo III. El resultado se obtendrá del factor cualitativo o competencial de la herramienta “Sistema de Resultados Individuales” SRI que variará entre 0% y 120%.. El índice resultante surge de la siguiente fórmula:

$$\text{Índice COMPETENCIAS} = (\% \text{ de desempeño competencial} - 70\%) / 50\% * 100$$

* El índice resultante variará entre un mínimo de 0 y un máximo de 1. Es decir, en el caso que la fórmula arroje un resultado ≤ 0 , el indicador será 0.

- b) **OBJETIVOS:** Se considerará el promedio ponderado de los porcentajes de cumplimiento de los objetivos individuales planteados el año anterior, teniendo en cuenta la misma proporcionalidad que se utiliza en la herramienta "Sistema de Resultados Individuales" (SRI). Su valor podrá variar entre 0 y 130%.
- c) **ANTIGÜEDAD:** Se considerará la cantidad de años de antigüedad en la empresa, por sobre una cantidad implícita de referencia para cada categoría, de acuerdo a la siguiente tabla:

Categoría actual del empleado	Antigüedad de referencia
8	4
9	8
10	12
11	16
12	20

El factor CORRECIÓN POR ANTIGÜEDAD será igual a:

Años de Antigüedad - Antigüedad de referencia para la categoría del empleado.

Este factor de ser negativo, es decir, tenga un resultado ≤ 0 , el factor será 0.

El puntaje final a utilizar para seleccionar a los candidatos a ser promocionados resultará del siguiente cálculo:

$$\text{PUNTAJE} = \text{índice COMPETENCIAS} * \% \text{ OBJETIVOS} + \text{CORRECIÓN POR ANTIGÜEDAD}$$

Las promociones serán asignadas al personal que obtenga mayor puntuación hasta cubrir la cantidad fijada para cada grupo laboral y organismo.

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

En el anexo V se incluye una tabla que ilustra sobre el puntaje a considerar para la selección de las promociones.

II – REGIMEN AÑO 2015 en adelante

La vigencia de las promociones serán a partir de julio, excepto que las partes acuerden en un acta particular un cambio de fecha.

PROMOCIONES HASTA CATEGORÍA XI (INCLUSIVE):

El personal que realiza las funciones previstas en el Anexo I del presente será promocionado a la categoría siguiente de su carrera laboral cuando cuente con 4 evaluaciones positivas en la categoría que revista (considerando años calendario completos en la categoría). La Empresa podrá adelantar promociones a empleados que aún no cuente con las 4 evaluaciones exigidas, en caso de excelentes calificaciones y/o, asignación de nuevas responsabilidades. Se entenderán como evaluaciones positivas cuando se cumplan simultáneamente los siguientes requisitos:

- ✓ No tener sanciones disciplinarias en los últimos 12 meses.
- ✓ Haber aprobado una cantidad mínima de 40 horas curso en los últimos 4 años. Serán considerados los cursos dictados por la empresa, la organización sindical o en forma conjunta, siempre que se encuentren homologados por la empresa para cada grupo laboral, rol y categoría.
- ✓ Lograr un cumplimiento de objetivos individuales mayor al exigido para cada categoría a cubrir:

Categoría de destino	% exigido
IX	85%
X	90%
XI	95%

- ✓ Poseer un desempeño competencial superior al exigido para cada categoría a cubrir:

Categoría de destino	% exigido
IX	90%
X	95%
XI	100%

PROMOCIONES A CATEGORÍAS XII Y XIII:

El personal podrá acceder a las categorías XII y XIII en tanto cumplan los siguientes requisitos:

-  Revistan en las categorías anteriores durante los últimos 24 meses en las siguientes condiciones:

- ✓ No tener sanciones disciplinarias en los últimos 12 meses.
- ✓ Haber aprobado una cantidad mínima de 40 horas curso en los últimos 4 años. Serán considerados los cursos dictados por la empresa, la organización sindical o en forma conjunta, siempre que se encuentren homologados por la empresa para cada grupo laboral, rol y categoría.
- ✓ Lograr un cumplimiento de objetivos individuales mayor al exigido para cada categoría:

Categoría de destino	% exigido
XII	100%
XIII	105%

- ✓ Poseer un desempeño competencial superior al exigido para cada categoría:

Categoría de destino	% exigido
XII	100%
XIII	105%

- Existan vacantes de acuerdo a los cupos que se establecen a continuación:
 - La categoría XII prevista en cada carrera laboral tendrá un cupo del 20% de la dotación del grupo laboral.
 - La categoría XIII prevista en cada carrera laboral tendrá un cupo del 10% de la dotación del grupo laboral.

La empresa distribuirá por organismos los cupos de cada grupo laboral, teniendo en consideración las necesidades de la operación.

El criterio de selección que se utilizará para cubrir los cupos estipulados consistirá en elegir al personal que obtenga el mayor puntaje en función de los indicadores que se definen a continuación del último año:

- a) **COMPETENCIAS:** Este factor tiene la finalidad de reflejar la manera en que fueron alcanzados los objetivos de acuerdo a las variables definidas en el anexo IV. El resultado se obtendrá del factor cualitativo o competencial de la herramienta SRI que variará entre 0% y 120%.. El índice resultante surge de la siguiente fórmula:

$$\text{Índice COMPETENCIAS} = (\% \text{ de desempeño competencial} - 70\%) / 50\% * 100$$

* El índice resultante variará entre un mínimo de 0 y un máximo de 100. Es decir, en el caso que la fórmula arroje un resultado ≤ 0 , el indicador será 0.

- a) **OBJETIVOS:** Se considerará el promedio ponderado de los porcentajes de cumplimiento de los objetivos individuales planteados el año anterior, teniendo en cuenta la misma proporcionalidad que se utiliza en la herramienta "Sistema de Resultados Individuales" (SRI).

El puntaje final a utilizar para seleccionar a los candidatos a ser promocionados resultará del siguiente cálculo:

$$\text{PUNTAJE} = \underline{\text{índice COMPETENCIAS}} * \underline{\% \text{ OBJETIVOS}}$$

En el anexo V se incluye una tabla que ilustra sobre el puntaje a considerar para la selección de las promociones.

Anualmente la empresa informará a UPJET la nómina de los promocionados finalizado el proceso.

Anexo III – ACTA DEL 2-12-10

Competencias

Los comportamientos esperados para cada competencia dependerá del tipo de puesto que ocupe el empleado (Especialista Soporte Técnico o Líder). Las competencias a evaluar, son las siguientes:

Competencias	Especialista Soporte Técnico	Líder
Colaboración	Se lleva bien con todas las personas, colaboradores, superiores, pares, dentro y fuera de la organización. Promueve la colaboración, encontrando puntos en común y resolviendo los problemas para el bien de todos.	Se lleva bien con todas las personas, colaboradores, superiores, pares, dentro y fuera de la organización. Sabe inculcar buen animo y espíritu de equipo haciendo que todos se sientan parte del equipo.
Liderazgo	Se siente cómoda trabajando en una tarea difícil, aceptando y asumiendo responsabilidades. Crea un clima que incentiva a los demás a hacer su trabajo del mejor modo posible	Distribuye el trabajo de manera planificada y organizada. Sabe inculcar buen animo y espíritu de equipo compartiendo los triunfos y logros.
Compromiso con el desarrollo	Está dedicado activamente a superarse y trabaja para mejorar sus capacidades. Cambia según los requisitos y demandas que le imponen las nuevas situaciones y personas.	Esta dedicada activamente a superarse, comprendiendo que diferentes situaciones y niveles pueden requerir diferentes habilidades y enfoques Es un formador de personas , asigna a sus colaboradores tareas y proyectos que presentan un desafío.
Comunicación	Es tolerante con los demás, se esfuerza por entender a las personas independientemente este o no de acuerdo. Sabe como manejar la información asi como temas delicados y polémicos.	Es una persona accesible y cercana que crea ambientes basados en la transparencia y en la confianza. Proporciona información oportunamente y personalizada para que los demás puedan tomar decisiones acertadas.
Contribución a resultados	Puede intuir rápidamente lo que ayudará o impedirá alcanzar un objetivo. Se puede contar con él o ella para alcanzar los objetivos con éxito.	Mantiene su concentración en los objetivos por alcanzar. Establece prioridades, eliminando los obstáculos.
Espíritu innovador	Generalmente se le considera una persona original y es valorada cuando se precisan nuevas ideas. Acepta bien los cambios y analiza los éxitos y fracasos en busca de aspectos claves que le ayuden a mejorar	Es capaz de enfrentarse a los cambios de forma eficaz controlando situaciones de incertidumbre Sabe como manejar el proceso creativo de los demás y poner en prácticas las ideas resultantes
Compromiso con los clientes	Agota todos los recursos afin de encontrar soluciones para los clientes internos y externos. Establece y mantiene buenas relaciones con los clientes y logra que ellos le brinden su confianza y respeto.	Establece y mantiene buenas relaciones con los clientes y logra que ellos le brinden su confianza y respeto. Entrega productos y servicios de la mas alta calidad que satisfacen las necesidades y requerimientos de los clientes internos y externos
Visión del Negocio	Esta bien informado acerca del funcionamiento de las organizaciones y sabe obtener resultados tanto por la vía formal como por la vía informal . Esta al tanto del origen y fundamentos de los procedimientos, prácticas y políticas principales, afin de identificar los aspectos técnicos sobre su responsabilidad.	Conoce el negocio y sabe como funcionan las estrategias y tácticas en el mercado Puede inspirar y motivar, logrando que la visión sea compartida por todos .

ANEXO IV – ACTA 2/12/10

Ejemplo de cumplimiento de objetivos (SRI):

	Objetivos individuales					Objetivos grupales		
	Objetivo 1	Objetivo 2	Objetivo 3	Objetivo 4		Objetivo 5	Objetivo 6	
Ponderación	10%	15%	20%	25%	70%	20%	10%	100%
% alcanzado	95%	120%	100%	110%		95%	90%	
Promedio ponderado para Bonus	9,50%	18,00%	20,00%	27,50%		19,00%	9,00%	103,00%
Promedio ponderado para promociones	9,50%	18,00%	20,00%	27,50%	75,00%			107,14%

Ejemplo de selección para la transición:

En un determinado organismo y grupo laboral, se deben seleccionar 5 promociones entre los 15 empleados existentes

obs.	Empleado	Datos laborales relevantes			Valores de evaluaciones		INDICES			
		Categoría	Tiene sanción últimos 12 meses ?	Antigüedad en la empresa	% SRI	% Competencias	Indice competencias	Indice Modificado por SRI	Corrector antig	Puntaje final
seleccionados	Empleado 1	9	No	22	105	115	90	94,50	14	108,50
	Empleado 2	10	No	30	110	105	70	77,00	18	95,00
	Empleado 3	8	No	35	95	100	60	57,00	31	88,00
	Empleado 4	10	No	18	130	100	60	78,00	6	84,00
	Empleado 5	10	No	6	130	100	60	78,00	0	78,00
	Empleado 6	8	No	19	95	90	40	38,00	15	53,00
	Empleado 7	9	No	25	90	90	40	36,00	17	53,00
	Empleado 8	8	No	1	106	95	50	53,00	0	53,00
	Empleado 9	9	No	12	97	94	48	46,56	4	50,56
	Empleado 10	10	No	5	95	92	44	41,80	0	41,80
No cumplen requisitos mínimos	Empleado 11	9	Si	33	91	90	40	36	25	61
	Empleado 12	8	No	25	88	92	44	39	21	60
	Empleado 13	9	Si	24	110	96	52	57	16	73
	Empleado 14	9	No	20	103	75	10	10	12	22
	Empleado 15	10	Si	15	94	92	44	41	3	44

ANEXO V

TABLA DE INDICES PARA LA SELECCIÓN DE PROMOCIONES

INDICE POR COMPETENCIAS Y OBJETIVOS

	% Objetivos										
	80%	85%	90%	95%	100%	105%	110%	115%	120%	125%	130%
% Competencias	70%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	72%	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	5,0	5,2
	74%	6,4	6,8	7,2	7,6	8,0	8,4	8,8	9,2	9,6	10,4
	76%	9,6	10,2	10,8	11,4	12,0	12,6	13,2	13,8	14,4	15,6
	78%	12,8	13,6	14,4	15,2	16,0	16,8	17,6	18,4	19,2	20,8
	80%	16,0	17,0	18,0	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	26,0
	82%	19,2	20,4	21,6	22,8	24,0	25,2	26,4	27,6	28,8	31,2
	84%	22,4	23,8	25,2	26,6	28,0	29,4	30,8	32,2	33,6	36,4
	86%	25,6	27,2	28,8	30,4	32,0	33,6	35,2	36,8	38,4	41,6
	88%	28,8	30,6	32,4	34,2	36,0	37,8	39,6	41,4	43,2	46,8
	90%	32,0	34,0	36,0	38,0	40,0	42,0	44,0	46,0	48,0	52,0
	92%	35,2	37,4	39,6	41,8	44,0	46,2	48,4	50,6	52,8	57,2
	94%	38,4	40,8	43,2	45,6	48,0	50,4	52,8	55,2	57,6	62,4
	96%	41,6	44,2	46,8	49,4	52,0	54,6	57,2	59,8	62,4	67,6
	98%	44,8	47,6	50,4	53,2	56,0	58,8	61,6	64,4	67,2	72,8
	100%	48,0	51,0	54,0	57,0	60,0	63,0	66,0	69,0	72,0	78,0
	102%	51,2	54,4	57,6	60,8	64,0	67,2	70,4	73,6	76,8	83,2
	104%	54,4	57,8	61,2	64,6	68,0	71,4	74,8	78,2	81,6	88,4
	106%	57,6	61,2	64,8	68,4	72,0	75,6	79,2	82,8	86,4	93,6
	108%	60,8	64,6	68,4	72,2	76,0	79,8	83,6	87,4	91,2	98,8
	110%	64,0	68,0	72,0	76,0	80,0	84,0	88,0	92,0	96,0	104,0
	112%	67,2	71,4	75,6	79,8	84,0	88,2	92,4	96,6	100,8	109,2
	114%	70,4	74,8	79,2	83,6	88,0	92,4	96,8	101,2	105,6	114,4
	116%	73,6	78,2	82,8	87,4	92,0	96,6	101,2	105,8	110,4	119,6
	118%	76,8	81,6	86,4	91,2	96,0	100,8	105,6	110,4	115,2	124,8
	120%	80,0	85,0	90,0	95,0	100,0	105,0	110,0	115,0	120,0	130,0

CORRECTOR POR ANTIGÜEDAD (sólo en transición)

Años antigüedad	Categoría				
	8	9	10	11	12
5	1	0	0	0	0
6	2	0	0	0	0
7	3	0	0	0	0
8	4	0	0	0	0
9	5	1	0	0	0
10	6	2	0	0	0
11	7	3	0	0	0
12	8	4	0	0	0
13	9	5	1	0	0
14	10	6	2	0	0
15	11	7	3	0	0
16	12	8	4	0	0
17	13	9	5	1	0
18	14	10	6	2	0
19	15	11	7	3	0
20	16	12	8	4	0
21	17	13	9	5	1
22	18	14	10	6	2
23	19	15	11	7	3
24	20	16	12	8	4
25	21	17	13	9	5
26	22	18	14	10	6
27	23	19	15	11	7
28	24	20	16	12	8
29	25	21	17	13	9
30	26	22	18	14	10
31	27	23	19	15	11
32	28	24	20	16	12
33	29	25	21	17	13
34	30	26	22	18	14
35	31	27	23	19	15
36	32	28	24	20	16
37	33	29	25	21	17
38	34	30	26	22	18
39	35	31	27	23	19
40	36	32	28	24	20

Anexo VI – Acta 2/12/10

Escalas salariales a diciembre de 2011 (antes de la revisión salarial 2011)

Cálculo que muestra que el adelanto del 25% del básico + jerarquización cubre el 2,8% del total de las remuneraciones fijas semestrales y el 50% garantizado durante la transición supera el 2,8% de las remuneraciones fijas anuales

meses por año 14,083 13 13 12 12 12

Categoría	Básico	Adicional Jerarquización	Adicional Vales Alimentarios	Compensación mensual por Viáticos	Compensación Tarifa Telefónica	SNR	Total Anual bruto fijo	2,8% del bruto anual	2,8% del bruto semestral	% que representa el 2,8% anual sobre básico + jerarquización	% que representa el 2,8% semestral sobre básico + jerarquización
8	5162	1552	488	400	235	200	109.238	3.059	1.529	22,78%	45,56%
9	5610	1656	650	400	235	200	119.005	3.332	1.666	22,93%	45,86%
10	6044	1731	694	400	235	200	126.665	3.547	1.773	22,81%	45,62%
11	6455	1813	738	400	235	200	134.091	3.755	1.877	22,71%	45,41%
12	6981	2000	738	400	235	200	143.930	4.030	2.015	22,44%	44,87%
13	7599	2207	738	400	235	200	155.324	4.349	2.175	22,18%	44,35%