

En la ciudad de Buenos Aires, a los 11 días del mes de setiembre de 2013, se reúnen en representación del CENTRO DE PROFESIONALES DE EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES (en adelante CEPETEL) los Sres. José ZAS, Ricardo Mario PUERTAS, Mónica ROCOTOVICH, Ricardo STOPP, Patricio ARBELO y Ricardo AVIGLIANO, con la representación legal del Dr. Fernando NUGUER; en representación de TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. los Sres. Daniel Gustavo DI FILIPPO, Hugo RE y Nicolás PARRA, quienes acuerdan lo siguiente para el personal convenionado en el CCT 172/91 "E":

PRIMERO: Las Partes acuerdan reemplazar a partir del 01/01/2014 el Anexo I del CCT 172/91 E y las actas modificatorias celebradas con posterioridad, por lo indicado en el Anexo 1 del presente.

Con la vigencia de las nuevas carreras laborales establecidas en el Anexo 1 del presente, las Partes introducen diferentes posibilidades de desarrollo profesional dentro del ámbito del convenio mencionado, 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 definitiva a partir de enero de 2017, de acuerdo a lo que se establece en el punto 8 del Anexo 1 del presente.

SEGUNDO: Las Partes coinciden en la necesidad de disponer para la última categoría de cada grupo laboral, un adicional individual de carácter remunerativo mensual denominado "Adicional posicionamiento" (creado según punto UNDECIMO del acta suscripta entre las Partes el 04/08/2009) para que puedan continuar creciendo salarialmente 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.

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there are several overlapping signatures in black ink. In the center, there is a large, circular stamp that appears to be a seal or official mark, though the details are obscured by the ink. To the right, there are two more distinct signatures. The entire bottom section is somewhat cluttered with these marks.

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 dicha categoría, cualquier eventual diferencia que pudiese existir entre los salarios de cada empleado y los que surgen de las escalas salariales de CEPETEL pasarán a integrar el valor inicial del "Adicional Posicionamiento".

TERCERO: 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 172/91 "E" que no se encuentre realizando alguna de las funciones definidas en el Anexo 1 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 172/91 "E".

COMISION EMPRESA-GREMIO

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

- a. Establecer pautas para la elaboración de Programas de Capacitación vinculados a cada carrera laboral, acordar acciones de mejora para su cumplimiento, y homologar anualmente aquellos cursos patrocinados por CEPETEL acordes a cada carrera.
- b. 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. Ya sea cursos dictados por la Empresa o los patrocinados por la entidad gremial que fueron homologados por la misma
- c. Realizar el seguimiento del proceso de evaluación de desempeño y resultados, del personal convencional, para aquellos casos que corresponda.
- d. Evaluar las funciones de la categoría K en el marco de las carreras profesionales con sus mecanismos de promoción asociados.
- e. Analizar reclamos individuales de empleados representados por CEPETEL relacionados con carreras laborales.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a large, circular scribble. Below it, there are several overlapping signatures, some of which are heavily scribbled over. In the center, there is a large, horizontal scribble. To the right, there are two more signatures, one of which is a large, stylized signature. The entire bottom section is filled with these handwritten marks, indicating the presence of multiple parties involved in the agreement.

- f. Analizar las conversiones salariales del personal a encuadrar en el CCT 172/91 E, provenientes de otros encuadramientos sindicales ó de una situación fuera de convenio.
- g. Continuar analizando las funciones de los grupos laborales y eventualmente la creación de nuevos grupos.
- h. Evaluar en forma periódica el normal funcionamiento de lo establecido en el Anexo 1 de la presente y sugerir todos los cambios que se consideren necesarios para la mejora del mismo.
- i. Analizar próximamente la incorporación ó no de nuevas funciones al grupo laboral Proyectos y Obras.
- j. Evaluar la incorporación de la categoría J2 en el grupo laboral Logística/Infraestructura y Servicios Generales, y Servicios Administración T-GESTIONA
- k. Analizar el encuadramiento al CCT 172/91 E del personal no convenionado que realice las funciones definidas en los Grupos Laborales incluidos en el Anexo 1 del presente.

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

QUINTO: CEPETEL se compromete a desistir de las impugnaciones administrativas y judiciales que se detallan a continuación y a no iniciarlos en el futuro. Asimismo las partes se comprometen a resolver mediante la negociación intersindical cualquier eventual reclamo relacionado con el encuadramiento convencional que las demás organizaciones sindicales de la actividad o el CEPETEL hayan acordado hasta la fecha del presente con la empresa.

EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS:

Fechas	Número de expediente
15/02/2010 y 19/02/2010	Nº 1377282
22/02/2010	Nº 1377286
10/12/2010	Nº 1443121
18/02/2013	Nº 1550052

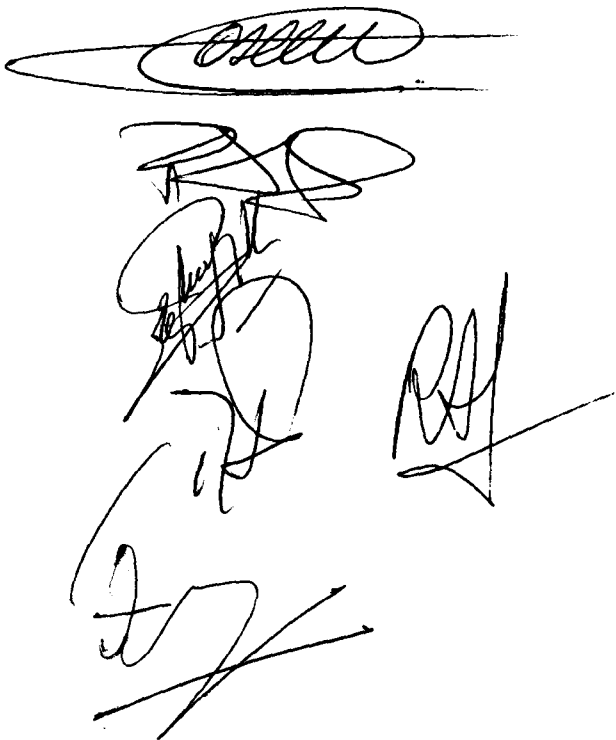
The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles in black ink, which appear to be the signatures of the representatives of the company and the union mentioned in the text above.

EXPEDIENTES JUDICIALES:

Denominación	Número de expediente
Cepetel c/ Min. de Trabajo s/ Acción Ordinaria de Nulidad Administrativa	19.408/2011
Cepetel c/ Min. de Trabajo s/ Acción Ordinaria de Nulidad Administrativa	5130/2011

A tal efecto la empresa se compromete a asumir el pago de las costas y gastos que el desistimiento de los expedientes judiciales mencionados pudieran generar y que estuvieran a cargo del CEPETEL, con excepción de los honorarios correspondientes a la representación letrada del CEPETEL.

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.

A cluster of several handwritten signatures in black ink, located on the left side of the document. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing as simple strokes and others as more intricate scribbles.A cluster of handwritten signatures in black ink, located on the right side of the document. These signatures are also stylized, with some showing clear initials and others being more abstract scribbles.

ANEXO 1 (acta 11/09/2013)

Sustituye Anexo I del CCT 172/91 E

1 – Personal Comprendido-Encuadre

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.

Se encuentran encuadrados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo los profesionales universitarios que desempeñen las funciones definidas en los Grupos Laborales incluidos en el presente o los que pudieran incluirse, que se desempeñen en las áreas (o denominación que tengan en el futuro) establecidas en cada caso.

Queda expresamente excluido del presente convenio el personal que la Empresa designe para cubrir cargos o funciones de sus estructuras Jerárquicas o de confidencialidad

Quedan establecidas las siguientes categorías salariales:

Categoría	G	H	H1	I	I1	J	J1	J2	K
-----------	---	---	----	---	----	---	----	----	---

Las categorías indicadas incluyen al personal representado conforme las denominaciones anteriores del Convenio Colectivo ó sus equivalentes. Estas denominaciones podrán modificarse conforme la estructura organizativa de la empresa.

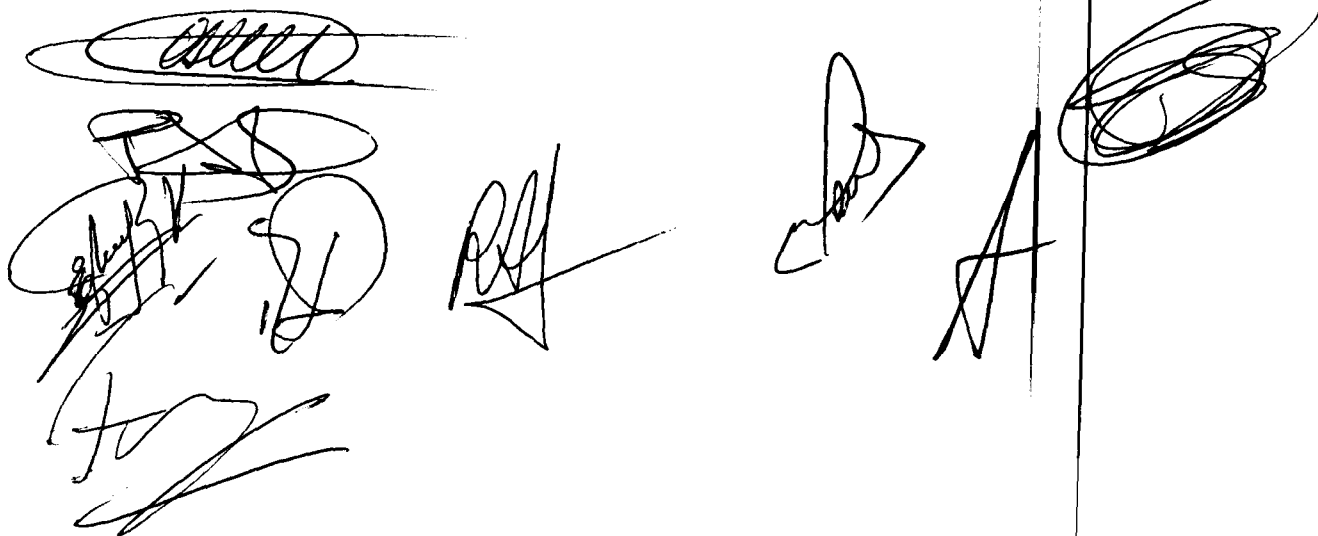
The bottom half of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left side, there are approximately seven distinct signatures of varying styles, some appearing to be initials or full names. On the right side, there are three more signatures, including one that is a large, circular scribble. The signatures are scattered across the lower portion of the page, below the text.

2 - Grupos Laborales: 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 172/91 E, siempre que los empleados continúen realizando las tareas indicadas.

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



The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a large, complex scribble. In the center, there is a signature that appears to be 'RLL'. To the right of that, there is another signature. Further right, there is a signature that looks like 'A'. On the far right, there is a large, circular scribble. A vertical line is drawn on the right side of the page, passing through the scribbles.

1.- GRUPO LABORAL: DESARROLLO DE RED

En este grupo laboral, se encuadran los profesionales con título universitario que desarrollen las siguientes funciones en las áreas de Planificación e Ingeniería ó la denominación que corresponda en el futuro

Desarrollo Tecnológico: Anticipar la evolución de las redes, servicios de telecomunicaciones y sistemas técnicos de gestión e infraestructura. 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.

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

Implantación de soluciones sistemas informáticos: Realizar el análisis, diseño, desarrollo, pruebas, implementación mantenimiento e integración y puesta en producción de proyectos de sistemas OSS, BSS y plataformas asociados con los servicios de la compañía, como 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 Red. Gestión de proyectos y riesgos, garantizando la integración de las soluciones con los sistemas y las redes.

Integración de soluciones: Realizar el análisis, implementación y postventa de proyectos de clientes de los Clientes Corporativos (Empresas, Negocios, Pymes y Mayoristas) asegurando el funcionamiento y calidad de servicio end to end, durante el período de vida de la red. Efectuar análisis de riesgos e inconsistencias de las soluciones a implementar. Definir de la ingeniería de detalle en conjunto con las Gerencias responsables del proyecto del lado cliente. Implementar redes de Clientes Empresas y Negocios (Backbone, transporte, EDC). Realizar consultoría de seguridad y performance de servicios de voz, datos, internet y telefonía IP a Clientes Empresas, Negocios y Mayoristas.

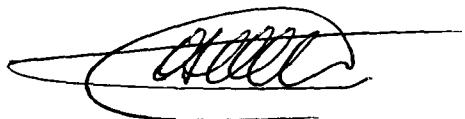
Proyectos a Clientes: Realizar el anteproyecto, la planificación general de la solución integral de Servicios de Voz y Datos (factibilidad, diseño, ingeniería, costos, plazos y condiciones de provisión) de las solicitudes enviadas por el área comercial de Clientes Corporativos (Empresas, Negocios, Pymes, Mayoristas). Ser el nexo directo de dichos clientes en todos los puntos de interacción de la provisión de estos servicios. Coordinar la implementación de estas soluciones integrales con todas las áreas de la compañía, partners y proveedores para cumplir los contratos de implementación de servicios para estos clientes, la conformidad de los mismos y enviar su posterior facturación.

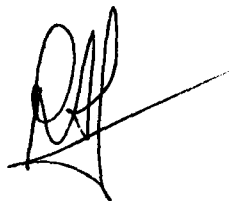
The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left side, there are four distinct signatures, some with horizontal lines underneath. On the right side, there are two large, overlapping scribbles that appear to be signatures or initials, with a vertical line passing through them.

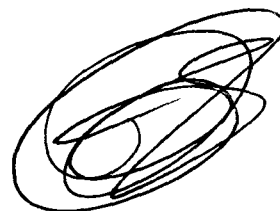
Categoría	Denominación profesional
G	Prof Desarr de Red G
H	Prof Desarr de Red H
H1	Prof Desarr de Red H1
I	Prof Desarr de Red I
I1	Prof Desarr de Red I1
J	Prof Desarr de Red J
J1	Prof Desarr de Red J1
J2	Prof Desarr de Red J2

Cuando se trate de nuevos ingresos, bajo el programa de jóvenes profesionales, el empleado revestirá en la categoría G. Una vez que el ingresante cumplimente la etapa inicial preparatoria para poder desempeñarse en su puesto de trabajo a efectos de contar con las aptitudes necesarias para poder desarrollar las tareas, el mismo revestirá la categoría I. Solo en el caso que el ingresante pueda cumplir con las tareas asignadas sin necesidad de cumplimentar una etapa preparatoria previa, la categoría de ingreso será la I.

En aquellas situaciones donde un empleado comienza a desempeñarse en el área proviniendo de otra distinta, podrá acceder a la categoría I cuando se encuentre con todas las capacidades requeridas para desarrollar las funciones aquí detalladas.



2.- GRUPO LABORAL: PROYECTOS Y OBRAS

En este grupo laboral, se encuadran los profesionales con título universitario que desarrollen las siguientes funciones en las áreas de Ingeniería ó la denominación que corresponda en el futuro:

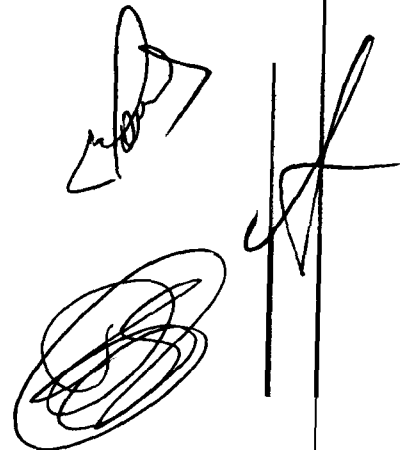
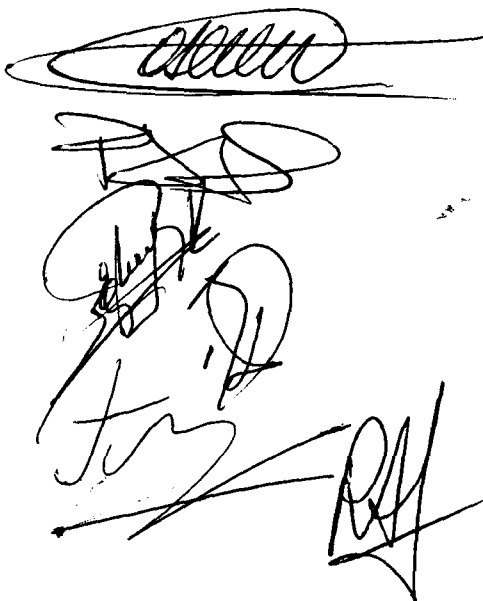
Verificación Técnica: Determinar y especificar necesidades de contratación de mano de obra contratada: condiciones particulares, premios, penalidades y definir baremos para las actividades. Calificar a los contratistas a través de un modelo de premios y penalizaciones globales. aprobar y rechazar penalidades.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

Obras: Verificación del cumplimiento de las normativas de seguridad e higiene y requerimientos particulares de cada zona geográfica o sector (empresas privadas, Gobierno). Representar técnicamente a la empresa ante los diferentes organismos (entes gob, municipios, firmando los planos de ejecución.

Categoría	Denominación profesional
G	Prof Proyec y Obras G
H	Prof Proyec y Obras H
H1	Prof Proyec y Obras H1
I	Prof Proyec y Obras I
I1	Prof Proyec y Obras I1
J	Prof Proyec y Obras J
J1	Prof Proyec y Obras J1
J2	Prof Proyec y Obras J2

Cuando se trate de nuevos ingresos, bajo el programa de jóvenes profesionales, el empleado revestirá en la categoría G. Una vez que el ingresante cumplimente la etapa inicial preparatoria para poder desempeñarse en su puesto de trabajo a efectos de contar con las aptitudes necesarias para poder desarrollar las tareas, el mismo revestirá la categoría I. Solo en el caso que el ingresante pueda cumplir con las tareas asignadas sin necesidad de cumplimentar una etapa preparatoria previa, la categoría de ingreso será la I.

En aquellas situaciones donde un empleado comienza a desempeñarse en el área proviniendo de otra distinta, podrá acceder a la categoría I cuando se encuentre con todas las capacidades requeridas para desarrollar las funciones aquí detalladas.



3.- GRUPO LABORAL: OPERACIÓN DE RED

En este grupo laboral, se encuadran los profesionales con título universitario que desarrollen las siguientes funciones en el área de Operación de Red ó la denominación que corresponda en el futuro.

- Brindar soporte técnico de Nivel 3 (interno) 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 cuando la complejidad de la incidencia así lo amerite (Nivel 3 externo) y para el mantenimiento preventivo, como la generación de propuestas de mejora a la calidad de los servicios que presta 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
- Colaborar con las áreas de planificación, ingeniería y obras en la prospección, instalación y/o aceptación de equipamiento, infraestructura, sistemas y certificaciones de obras

Categoría	Denominación profesional
G	Profesional Op de Red G
H	Profesional Op de Red H
H1	Profesional Op de Red H1
I	Profesional Op de Red I
I1	Profesional Op de Red I1
J	Profesional Op de Red J
J1	Profesional Op de Red J1
J2	Profesional Op de Red J2

Quando se trate de nuevos ingresos, bajo el programa de jóvenes profesionales, el empleado revestirá en la categoría G. Una vez que el ingresante cumplimente la etapa inicial preparatoria para poder desempeñarse en su puesto de trabajo a efectos de contar con las aptitudes necesarias para poder desarrollar las tareas, el mismo revestirá la categoría I. Solo en el caso que el ingresante pueda cumplir con las tareas asignadas sin necesidad de cumplimentar una etapa preparatoria previa, la categoría de ingreso será la I.

En aquellas situaciones donde un empleado comienza a desempeñarse en el área proviniendo de otra distinta, podrá acceder a la categoría I cuando se encuentre con todas las capacidades requeridas para desarrollar las funciones aquí detalladas.



4.- GRUPO LABORAL: ASISTENCIA TECNICA

En este grupo laboral, se encuadran los profesionales con título universitario que desarrollen las siguientes funciones

Mantenimiento Preventivo: Definir políticas y estrategias operativas de mantenimiento correctivo y preventivo 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 las áreas operativas todas las tareas vinculadas a la resolución de Riesgo en General. (Eléctricos de Postes, etc.)

Categoría	Denominación profesional
G	Profesional Asist Téc G
H	Profesional Asist Téc H
H1	Profesional Asist Téc H1
I	Profesional Asist Téc I
I1	Profesional Asist Téc I1
J	Profesional Asist Téc J
J1	Profesional Asist Téc J1
J2	Profesional Asist Téc J2

Cuando se trate de nuevos ingresos, bajo el programa de jóvenes profesionales, el empleado ~~revestirá~~ en la categoría G. Una vez que el ingresante cumplimente la etapa inicial preparatoria para poder desempeñarse en su puesto de trabajo a efectos de contar con las aptitudes necesarias para poder desarrollar las tareas, el mismo revestirá la categoría I. Solo en el caso que el ingresante pueda cumplir con las tareas asignadas sin necesidad de cumplimentar una etapa preparatoria previa, la categoría de ingreso será la I.

En aquellas situaciones donde un empleado comienza a desempeñarse en el área proviniendo de otra distinta, podrá acceder a la categoría I cuando se encuentre con todas las capacidades requeridas para ~~desarrollar~~ las funciones aquí detalladas.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left side, there are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or names. On the right side, there are two larger, more complex scribbles or signatures, one of which is partially enclosed by a vertical line.

5.- GRUPO LABORAL: ADMINISTRACIÓN / STAFF

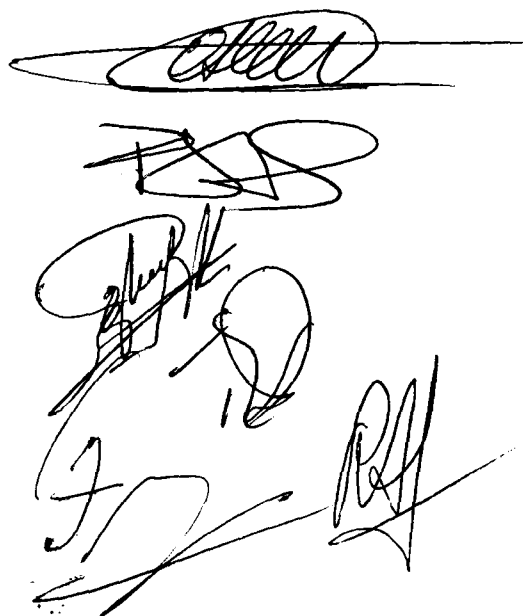
En este grupo laboral, se encuadran los profesionales con título universitario que se desempeñan en las siguientes áreas staff de Telefónica de Argentina: Secretaria General, Compras, Asuntos Tributarios y Seguridad e Higiene del Trabajo

En cuanto a las áreas soporte de Red, se encuadran los profesionales en el área de Planta Interna y Planta Externa, que se encarguen de la gestión económica, gestión de recursos materiales, repuestos y servicios de apoyo a la operación y gestión de la Red y los profesionales que trabajan en el área de Calidad Operativa de la Red, responsables del área de Calidad Operativa de la Red, responsables del diseño e implementación de los indicadores operativos y de performance de la Red, con el fin de monitorear la calidad y los servicios fijos y móviles que se comercializan, análisis de datos de tráfico, elaboración de herramientas de alarmas preventivas de performance, seguimiento/coordinación de los proyectos de Calidad de las redes y control de los procesos que la involucran, proponiendo mejoras/modelos de gestión de problemas.

Asimismo, se incluirán los profesionales del área de Proyectos e Ingeniería Planta Externa cuyas funciones sean: desarrollar aplicaciones con sus respectivos mantenimiento y documentación (SINPLEX, SISVADI, 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
G	Profesional Adm/Staff G
H	Profesional Adm/Staff H
H1	Profesional Adm/Staff H1
I	Profesional Adm/Staff I
I1	Profesional Adm/Staff I1
J	Profesional Adm/Staff J
J1	Profesional Adm/Staff J1
J2	Profesional Adm/Staff J2



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

En este grupo laboral, se encuadran los profesionales con título universitario que desarrollen las siguientes funciones en las áreas de T-Gestiona: Logística y Gestión Inmobiliaria y Servicios Especiales

Servicios de Adm. Inmobiliaria y Arquitectura: Proyectos y dirección de obras, planificación de espacios.

Logística: Planificación, diseño, control de calidad de procesos relacionados con la logística (gestión de materiales, almacenamiento y distribución)

Categoría	Denominación profesional
G	Prof Logis Infr S Gral G
H	Prof Logis Infr S Gral H
H1	Prof Logis Infr S Gral H1
I	Prof Logis Infr S Gral I
I1	Prof Logis Infr S Gral I1
J	Prof Logis Infr S Gral J
J1	Prof Logis Infr S Gral J1

The image contains several handwritten signatures and scribbles. On the left side, there are approximately seven distinct signatures of varying complexity, some appearing to be initials or full names. On the right side, there are three more signatures, including one that is a large, stylized 'A' and another that is a dense, circular scribble. The signatures are scattered across the lower half of the page.

3 – Evaluaciones y Mecanismos de Promoción

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

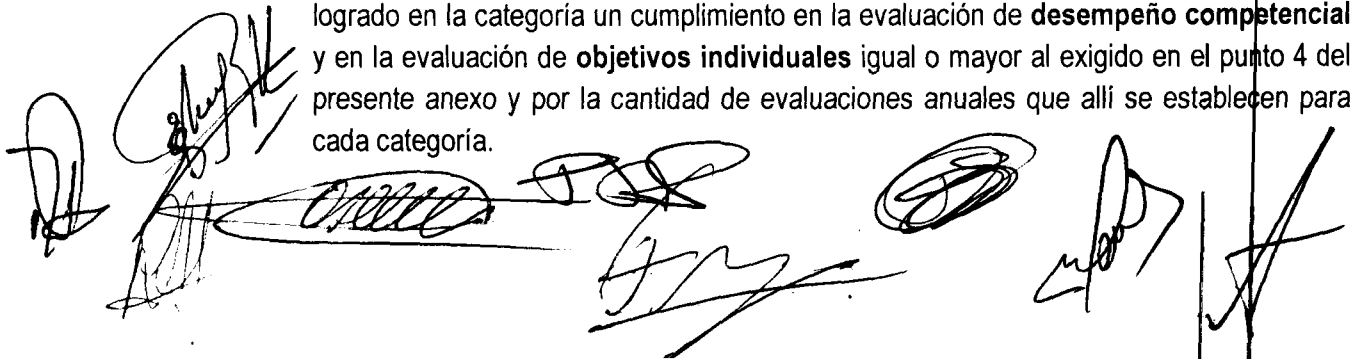
- **Evaluación de Desempeño competencial:** El desempeño competencial estará compuesto por los resultados de la evaluación de competencias que utiliza la empresa para evaluar competencias genéricas.
- **Evaluación de Objetivos:** Se considerará el promedio ponderado de los porcentajes de cumplimiento de los objetivos individuales planteados el año calendario inmediatamente anterior, teniendo en cuenta la misma proporcionalidad que se utiliza en la herramienta "Sistema de Resultados Individuales"(SRI). Aquellos empleados que están bajo esquema de incentivos, se traducirá su cumplimiento de objetivos a uno equivalente. El porcentaje del cumplimiento de objetivos individuales podrá variar entre 0 y 130%.

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

3-a) Vuelco automático: Regirá para las promociones de categoría G a H, y se producirá a los 12 meses de permanencia en la función dentro de la categoría G.

3-b) Evaluación de Desempeño y Resultados: Regirá para las promociones mediante las que se cubran las categorías desde la H1 hasta la J inclusive. La promoción se producirá en el mes de octubre de cada año a todos los empleados de categorías H a I1 que cumplan con los siguientes requisitos:

- **Antecedentes Laborales:** Será condición indispensable para acceder a una promoción no tener sanciones disciplinarias en los meses anteriores a la promoción, considerando la cantidad de meses que se establecen en el punto 4 del presente anexo para cada categoría.
- **Capacitación:** Será condición indispensable para acceder a una promoción haber aprobado una cantidad mínima de horas curso homologados por la Empresa para cada Grupo Laboral y categoría, durante el período de tiempo anterior a la promoción que se indique en cada caso en el punto 4 del presente anexo. La Empresa homologará los cursos de capacitación; previo análisis de los contenidos; patrocinados por la entidad sindical CEPETEL de acuerdo al grupo laboral donde se desempeña el empleado.
- **Evaluaciones:** Será condición indispensable para acceder a una promoción haber logrado en la categoría un cumplimiento en la evaluación de **desempeño competencial** y en la evaluación de **objetivos individuales** igual o mayor al exigido en el punto 4 del presente anexo y por la cantidad de evaluaciones anuales que allí se establecen para cada categoría.



La Empresa podrá adelantar promociones a empleados que aún no cuente con la cantidad de evaluaciones exigidas, en caso de excelentes calificaciones y/o, asignación de nuevas responsabilidades y/o obtención de títulos de posgrado o superiores afín a las tareas que desempeña.

3-c) Ranking: Regirá para las promociones a 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, mediante el procedimiento que se detalla a continuación:

Una vez determinada la vacante en un área de la empresa, se seleccionará entre los empleados de la categoría anterior del área al de mejor puntaje según el criterio que se establece a continuación:

$$\text{PUNTAJE} = \frac{\text{Índice COMPETENCIAS} * \% \text{ OBJETIVOS} + 1\% * \text{Años en Categoría Actual} + 1\% * \text{Título Posgrado} + 0,5\% * \text{Instructor Telefónica}}{1}$$

Donde:

- **Índice COMPETENCIAS** = $(\% \text{ de desempeño competencial} - 80\%) / 50\% + \text{Índice Calibrador}$

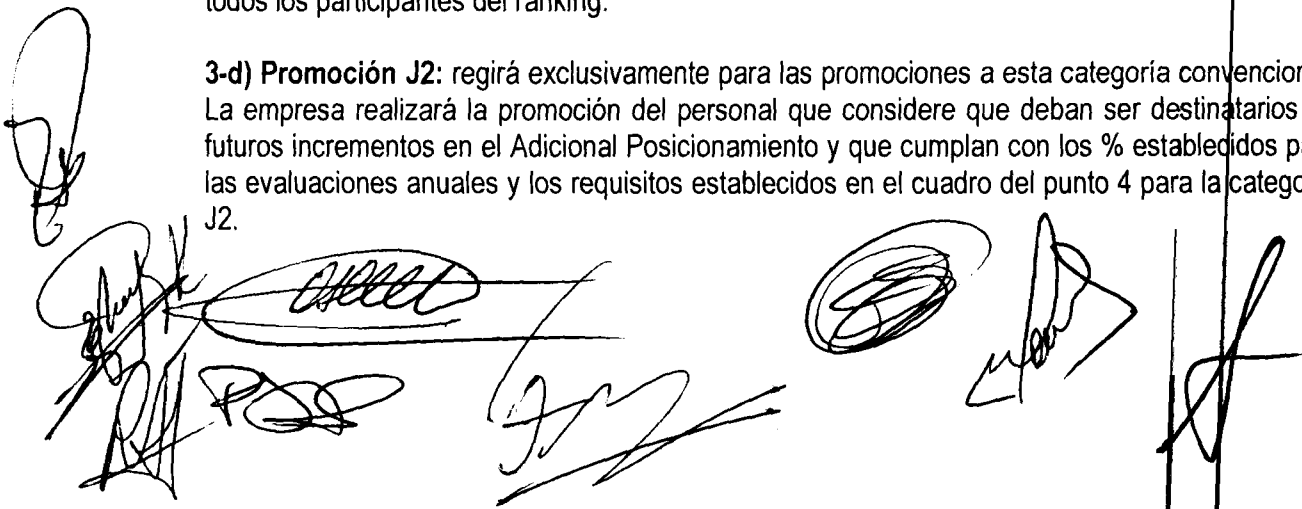
El Índice Calibrador: es un coeficiente que tiene un rango de 0,85 a 1,15 y que lo asigna el superior del jefe del colaborador a efectos de ajustar todas las evaluaciones del grupo de colaboradores que tiene a su cargo para lograr una mayor homogeneidad de criterios y miradas

En el caso que la fórmula del índice COMPETENCIAS arroje un resultado negativo, el indicador será 0.

- **% 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.
- **Título de Posgrado:** Si el empleado tiene un título de posgrado o superior a fin de la tarea vale 1, de lo contrario la variable es cero
- **Instructor Telefónica:** La variable vale 1 si el empleado es instructor de la Empresa durante el período de evaluación

Posteriormente, la Empresa comunicará en forma personalizada los resultados del puntaje de todos los participantes del ranking.

3-d) Promoción J2: regirá exclusivamente para las promociones a esta categoría convencional. La empresa realizará la promoción del personal que considere que deban ser destinatarios de futuros incrementos en el Adicional Posicionamiento y que cumplan con los % establecidos para las evaluaciones anuales y los requisitos establecidos en el cuadro del punto 4 para la categoría J2.



↓ **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 oportunidades de desarrollo se realizarán cada vez que exista una vacante a cubrir que impliquen cambio de grupo laboral. Todos los representados por Cepetel podrán acceder a ellas siempre que cumplan con los requisitos exigidos para el perfil. La Empresa podrá utilizar el mismo mecanismo para el caso de traslados que no impliquen promoción.

4 – Requisitos para Promociones por categoría

Categoría de Origen	Mecanismo	Evaluaciones anuales			Requisitos	
		Cantidad de evaluaciones positivas	% Objetivos	% desempeño competencial	No tener sanciones durante los últimos	Horas Curso
G	Vuelco automático					
H	Evaluación de Desempeño y Resultados	2	90%	90%	12 meses	20 en los últimos 12 meses
H1	Evaluación de Desempeño y Resultados	2	90%	90%	12 meses	20 en los últimos 24 meses
I	Evaluación de Desempeño y Resultados	3	95%	95%	24 meses	40 en los últimos 24 meses
I1	Evaluación de Desempeño y Resultados	4	100%	100%	24 meses	40 en los últimos 24 meses
J	Evaluación de Desempeño y Resultados o Ranking en función de la carrera laboral	4	100%	100%	36 meses	40 en los últimos 24 meses
J1	Ranking		105%	105%	36 meses	40 en los últimos 36 meses
J2	Inciso 3-d)		105%	105%	36 meses	40 en los últimos 36 meses

5 – Cupos para categorías superiores según grupo laboral

Durante el período de transición especificado en el punto 8 de este Anexo, las Partes se comprometen a analizar mejoras en el cupo para las dos últimas categorías de cada grupo laboral, estableciéndose que no serán inferiores, entre ambas categorías al 30% del personal de cada grupo laboral.

Se deja establecido que el cupo mencionado precedentemente se computará sobre el total de la dotación convencionada dentro de cada Grupo Laboral. La Empresa distribuirá por organismo el cupo resultante, que regirá una vez finalizado el período de transición.

6 – Posicionamiento en Banda Salarial

Las Partes coinciden en la necesidad de disponer, para la última categoría 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.

El valor mensual a alcanzar por el adicional posicionamiento no podrá superar la diferencia salarial mensual existente entre las categorías convencionales J2 y K. Aquel personal que tenga un valor de adicional posicionamiento superior al indicado anteriormente, mantendrá el mismo a los efectos de no perjudicar sus derechos

7- Competencias

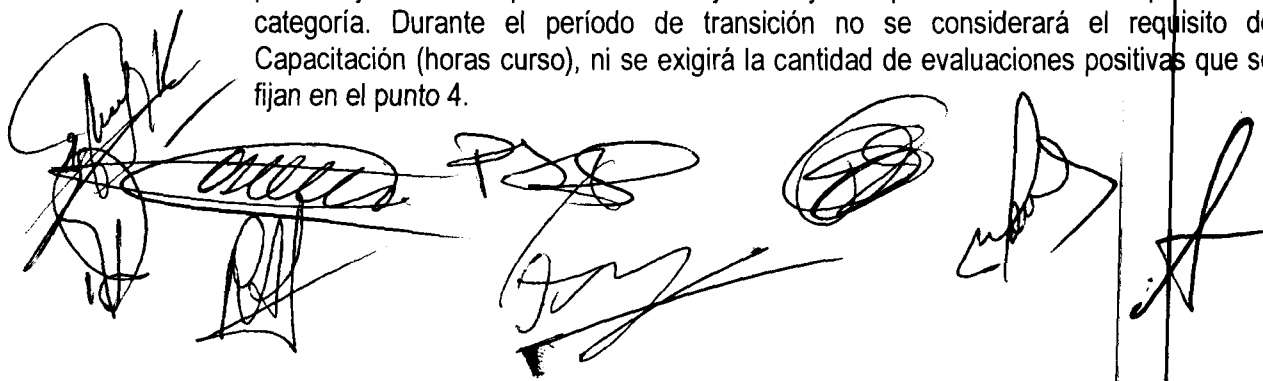
Se aplicarán los mecanismos de evaluación de competencias que establezca la empresa, previa comunicación al CEPETEL.

8- Período de Transición

Durante el período de transición (desde 01-01-2014 hasta el 31-12-16), regirá el presente plan de carreras con las siguientes condiciones:

Las Empresas realizará la cantidad de promociones por año que a continuación se detalla, con las siguientes pautas:

- Se distribuirán por área la cantidad de promociones establecida,
- Dentro de las promociones que la Empresa asigne a cada grupo laboral y área, se promocionará a los mejores evaluados en el % de Cumplimiento de Objetivos y el de Desempeño Competencial a través de un mecanismo equivalente al Ranking sin incluir la variable de antigüedad en la categoría, título de posgrado e instructor de Telefónica, siempre que cumpla el requisito de Antecedentes Laborales (sanciones) y los porcentajes de cumplimiento en objetivos y competencias definidos para cada categoría. Durante el período de transición no se considerará el requisito de Capacitación (horas curso), ni se exigirá la cantidad de evaluaciones positivas que se fijan en el punto 4.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, a circular stamp or signature in the middle, and several other stylized signatures on the right. The marks are somewhat overlapping and appear to be official signatures.

Cantidad de promociones durante la transición:

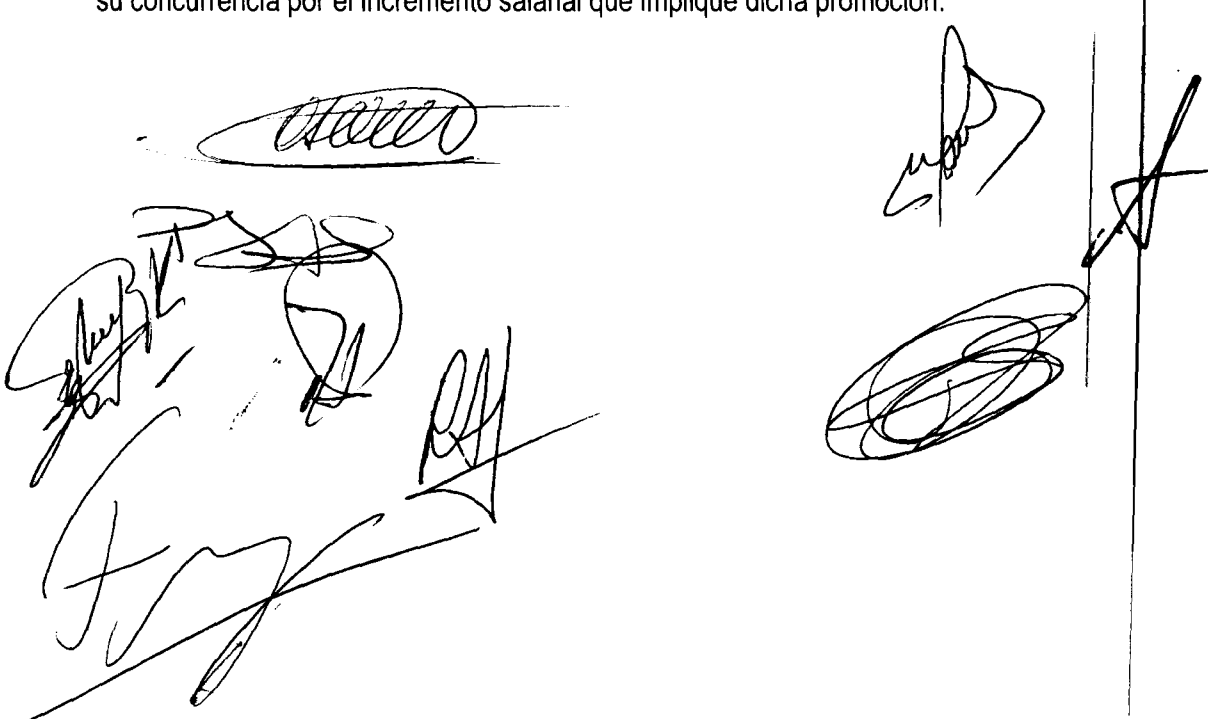
Año	Promociones
2014	24
2015	28
2016	32

Las cantidades establecidas precedentemente no incluyen los vuelcos automáticos que correspondan por aplicación del punto 3-a) del presente Anexo, que registrará durante el período de transición.

Las promociones durante el período de transición se harán efectivas en el mes de julio de cada año.

Una vez finalizado el período de transición, regirán plenamente los mecanismos previstos en el punto 4- del presente anexo.

Durante el segundo semestre del año 2014, la Empresa realizará la promoción a categoría J2 del personal que en función de sus últimas evaluaciones de desempeño y resultados, considere que deban ser destinatarios de futuros incrementos en el Adicional Posicionamiento. Ratificando que el adicional posicionamiento que venía percibiendo en su categoría anterior será absorbido hasta su concurrencia por el incremento salarial que implique dicha promoción.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left side, there are approximately five distinct signatures. On the right side, there is a large, circular scribble that overlaps a vertical line drawn on the page. Above this scribble, there is another smaller signature.