



## CIRCULAR INFORMATIVA

En la aplicación del procedimiento para la cobertura de vacantes que se realiza con la empresa, nos encontramos con diversos criterios por parte de las gerencias de recursos humanos, ante lo cual se definió conjuntamente con la administración el establecer criterios homogéneos a nivel nacional, con el objetivo de que se opere en forma más clara y eficaz todo el proceso.

Estos acuerdos se han establecido en el documento denominado **“MINUTA DE CRITERIOS DEL PROCESO DE INGRESO A LA EMPRESA”**, para lo cual estamos haciendo su difusión con la finalidad de que los Comités Ejecutivos Locales la conozcan y lleven a cabo su aplicación conforme a dichos criterios. Consideramos que las definiciones permitirán acelerar la cobertura de las vacantes comprometidas en las revisiones contractuales y salariales que aún están pendientes.

Los conceptos contemplados en la minuta son:

### **I.- “DE LA PRESENTACIÓN DE CANDIDATOS POR EL STRM”**

El STRM. Presentará como “máximo” 8 candidatos por vacante, mediante oficio con fotografía del aspirante que cumpla con los requisitos.

### **II.- “DE LA EVALUACIÓN DE LOS CANDIDATOS”**

En el punto 1 se menciona que la aplicación del examen de admisión a los candidatos presentados será en un término no mayor de 30 días contados a partir de la presentación oficial del Sindicato, lo que nos permitirá desahogar de forma oportuna esta parte del procedimiento de ingreso.

En el punto 3 queda enmarcada la responsabilidad de la empresa de revisar y validar la documentación que certifique los requisitos de ingreso del candidato y las oportunidades ya establecidas, todo lo anterior, antes de la aplicación del examen.

En relación al punto 4 queda contemplado que cuando se cite al candidato y no se presente al examen, por cada dos ocasiones que falte contará como una oportunidad no aprobada, por lo que es importante hacer saber esto a nuestros recomendados, con la finalidad de que estén enterados de la implicación.

En cuanto al punto 5 de esta etapa es de suma trascendencia hacer notar el hecho que el mismo día se aplicarán todas las evaluaciones de las materias de admisión establecidas en el Perfil de Puesto correspondiente a la especialidad de la vacante a cubrir, es decir en “baterías”, ya que si bien es cierto en algunas localidades se viene llevando a cabo de esta manera en la mayoría no es así.

Esta situación nos permitirá que los aspirantes tengan la ventaja de que, si aprueban determinado número de materias en la primera oportunidad, se concentren en las no aprobadas para las oportunidades restantes.

En el punto 6 se hace alusión a que cuando un candidato apruebe el examen de admisión y no se le asigne vacante, no contará como oportunidad para los efectos de lo establecido en el C. C. T. Ya que actualmente sí se le contabiliza como tal, restándole posibilidades a los aspirantes.

### **III.- “DE LA EMISIÓN DEL DICTAMEN”.**

El punto 1 establece que la notificación de resultados se hará a la Secretaría de Trabajo Nacional o Local, correspondiente a la localidad de la vacante.

El punto 3 nos refiere que en dictamen de “no aprobado”, la vigencia de las materias será de 30 días naturales, que se contabilizarán a partir de la fecha de notificación de resultados del examen de admisión de la primera oportunidad.

En el punto 7 se establece el criterio de que en dictamen final de “aprobado” del examen de conocimientos, habilidades y aptitudes, éste tendrá una vigencia de 180 días naturales, que se contabilizarán a partir de la fecha en que se notifiquen los resultados al STRM. El mencionado acuerdo nos permite mayor claridad y beneficio, además evita la discrecionalidad de criterios.

#### **IV.- “DE LA REVISIÓN DE EXAMENES”.**

En relación a este punto se reitera lo establecido en la cláusula 62 inciso f) del C.C.T. en vigor que a la letra dice: *Para conocimiento del sindicato la empresa conviene en poner a disposición del mismo cuando lo solicite, en las oficinas de la empresa, las pruebas relativas de los exámenes presentados por los aspirantes. El sindicato podrá solicitar estas pruebas dentro de un término de diez días en el Distrito Federal y quince días en las sucursales, contados a partir de la fecha en que se haga saber al trabajador el resultado del examen sustentado a fin de que se respeten los derechos y disposiciones establecidos en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo, los Reglamentos y los Perfiles de Puesto.*

Así mismo, cabe mencionar que independientemente de los 18 criterios plasmados en la minuta referida anteriormente, es importante que nuestros compañeros sepan y a la vez informen a sus recomendados que en caso que alguno de ellos presente a la empresa documentos apócrifos, o alterados, será motivo para quedar fuera de toda posibilidad de ingresar definitivamente a Telmex en cualquier localidad o Sección del país.

En cuanto a las Migraciones de CTBR a TELMEX se seguirán llevando a cabo mediante los acuerdos ya establecidos por las partes.

#### **PROCEDIMIENTO INTERNO PARA CUBRIR LAS VACANTES**

El interés especial que representa para los compañeros el tema de las vacantes, requiere de la mayor atención de los representantes para garantizar la mayor transparencia y legalidad en el proceso que debemos seguir para la cobertura de las mismas, apegándonos a los criterios y preceptos estatutarios.

En el diagnóstico que se ha realizado sobre el tiempo que se lleva en cubrir las vacantes, se ha detectado que principalmente en algunas secciones foráneas existe mayor retraso, derivado de interpretaciones, la controversia para la aplicación del procedimiento y los criterios estatutarios.

Considerando que el Sindicato tiene que orientar cada vez mas sus esfuerzos para que la empresa cubra las vacantes que se generan, se hace indispensable efficientar todo el procedimiento, contemplando la parte que corresponde al sindicato. Con este propósito reiteramos los criterios y pasos que se deben seguir para cumplir con los tiempos señalados en la minuta antes referida.

1.- Difusión en la sección foránea respectiva, de las vacantes que se tengan autorizadas y solicitadas a cubrir, garantizando que la información llegue oficialmente a todos los compañeros.

2.- Recepción, registro y control de las solicitudes que se presenten por nuestros compañeros para sus recomendados.

Existen dos formas que básicamente se aplican en las secciones a este respecto:

- a) Recepción de las solicitudes solo cuando se tienen vacantes autorizadas.

b) Recepción continua de solicitudes y registro por antigüedad y en su caso parentesco.

3.- Presentación a la empresa de candidatos en carácter de aspirantes, para la aplicación de exámenes de conocimientos y habilidades.

Los aspirantes deben cumplir con los requisitos del perfil de puesto de la especialidad a la que se pretende ingresar y la escolaridad oficial, por lo que estamos impulsando la aplicación del pre-examen por parte del Sindicato con base en el artículo 12 de nuestros Estatutos, para lograr mayor dominio de conocimientos de los aspirantes.

A este respecto el **Instituto de Instrucción, Formación e Investigación Sindical**, podrá ofrecer la asesoría a las secciones foráneas que oficialmente lo soliciten para la aplicación del mismo.

4.- Presentación del aspirante aprobado para ocupar vacante.

Para esta presentación se deberán sujetar a los derechos de orden de preferencia establecidos en el Artículo 13 de nuestros Estatutos.

Debemos reconocer que la gran mayoría de las secciones cada vez más han consolidado la aplicación del procedimiento y se ha tenido una respuesta disciplinada por parte de nuestros compañeros, lo que contribuye de manera muy importante a fortalecer la unidad de nuestra Organización.

Por lo que solicitamos su apoyo para seguir avanzando en este objetivo.

Agradeceremos que se haga extensivo todo lo antes expuesto a nuestros compañeros, quedando a sus órdenes para cualquier aclaración al respecto.

FRATERNALMENTE

“UNIDAD DEMOCRACIA Y LUCHA SOCIAL”  
MEXICO, D.F. A 30 DE JUNIO DE 2009

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

COMITÉ NACIONAL DE VIGILANCIA

COMISIONES NACIONALES