

## **CIPA: Propuesta de Reestructura 2020**

### ***Antecedentes***

Por sentencia 359 del año 2017 el Tribunal de lo Contencioso Administrativo (TCA) anuló la reestructura de las clases Profesional y Dirección vigente (RD n° 449/12). El fundamento de dicha anulación fue la no participación de CIPA en el proceso de negociación de la reestructura que especialmente involucraba al personal que representa.

En 2018 el TCA intimó en dos oportunidades a Antel al cumplimiento de dicha sentencia.

### ***Introducción***

En 2019 a instancias de Antel se instaló una negociación tripartita ante la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA) entre la empresa y los dos sindicatos: CIPA y Sutel. El compromiso suscrito es acordar una nueva estructura de toda la empresa. En este marco se han realizado reuniones bipartitas en instancias independientes para colaborar con aportes de las partes, que permitan construir una reestructura que contemple todas las reivindicaciones.

### ***Motivos para reestructurar las clases P y D***

En 2018 a instancias de CIPA la consultora CINVE realizó un análisis de la evolución salarial de los sueldos base de Antel. Dicho informe evidencia pérdida salarial para los P y D que determina una gran inequidad interna respecto de las demás clases ocupacionales y asimismo una gran inequidad externa respecto a empresas comparables (Ancap y UTE).

En 2019 a partir de las nóminas de abril de Antel y de las nóminas del mismo mes de Ancap, CINVE confirmó la gran inequidad externa entre las remuneraciones de ambas empresas. Este estudio fue realizado a solicitud de CIPA, el cual está a disposición.

La estructura actual tiene 50 niveles de sueldos base que generan una pirámide salarial con escasas diferencias entre los niveles de remuneración que desalientan a asumir mayor responsabilidad.

A pesar de tener tantos niveles, no hay movilidad y la mayoría de los profesionales se desempeñan en el mismo cargo desde hace muchos años (algunos cerca de 30).

La existencia de numerosas compensaciones discrecionales determina que existan diferentes nóminas para un mismo nivel salarial.

### ***Objetivos***

- Remuneraciones justas: a igual tarea igual remuneración
- Motivación personal.
- Valorización del trabajo.
- Posibilidad de crecimiento para todo el personal
- Racionalizar compensaciones
- Establecer una verdadera carrera horizontal y vertical.
- Realizar concursos transparentes: anónimos, con participación de CIPA en la redacción de las bases en lo que refiere a los grupos P y D, que culminen con designaciones definitivas para el llenado de vacantes y que las evaluaciones individuales tengan garantías.

### ***Condiciones laborales generales para P y D***

Las condiciones generales para ambas clases serán:

- 40 horas semanales (limitación de la jornada laboral)
- Pago de horas extras (compensación por mayor horario)

## **1- Clase de DIRECCIÓN**

### ***1.1- Características de los cargos de la clase de dirección.***

Los niveles de carrera en la clase de dirección son:

- Gerente General
- Sub Gerente General
- Gerente de División
- Gerente de Área,
- Gerente de Sector
- Jefe de Unidad.

No se diferenciarán por profesión; a igual cargo de dirección, igual remuneración. Se entiende que un cargo de gerente o de jefatura conllevan responsabilidades y lo que se debe remunerar es el rol y no la competencia técnica, ya que para ello existe la carrera profesional. Se plantea:

- reducir los 4 perfiles actuales de jefe de unidad (D01A, D02A, D03A y D04A) en un único perfil de Jefe de Unidad
- reducir los 4 perfiles de gerente de sector (D01B, D02B, D03B y D04B) en un único perfil de Gerente de Sector

### ***1.2- Condiciones para acceder a los cargos de dirección***

Se propone:

1. acceder por concurso de acuerdo al reglamento vigente para ascensos (oposición y/o méritos) y para cubrir las vacantes en forma definitiva.
2. eliminar el registro de manifestaciones de interés cubriendo vacantes en forma interina por encomendación de tareas.

## **2- Clase PROFESIONAL**

### ***2.1- Características de los cargos de la clase profesional***

Los cargos profesionales no tendrán descripción detallada de perfiles ni de competencias.

El perfil de un cargo profesional está determinado por el plan de estudios de la carrera. Las competencias están acreditadas por el título que se requiere para ocupar el cargo.

### ***2.2- Series profesionales***

Se propone reducir las 4 series de profesionales (P00, P01, P02, y P03) a dos series. La serie P01 corresponde a las carreras de duración menor a 4 años y la P02 a las carreras de 4 años de duración o más. El largo de la carrera está definido por el plan de estudios correspondiente.

No se distinguirá por título final o intermedio, terciario o no universitario. Para validar una carrera (un saber) que una función de Antel requiera para crear un cargo o imponer al llamado de un cargo existente, referir al FDS<sup>1</sup> o al MEC<sup>2</sup>, para encontrar su especificación y seleccionar al profesional que la acredite.

### ***2.3- Profesionales con personal a cargo***

Los profesionales podrán tener personal a cargo y cobrar la compensación por rol encargado. Se propone incluir la clase profesional en la RD n° 1826/09 resuelve 13°. Ejemplos: ingenieros directores de obra, coordinadores de grupos de trabajo de DTI, líderes de proyectos, etc.

## **3- Reglas de pasaje de nivel profesional**

### ***3.1- Series y niveles de la clase profesional***

El nivel A es el nivel de acceso a cualquier serie (P01 y P02).

Cada serie tendrá 7 niveles: A, B, C, D, Especialista, Experto y Referente.

El nivel de remuneración de acceso a la serie P01 es un nivel inferior al de la serie P02.

### ***3.2- Consideraciones para el pasaje de nivel***

Los requisitos para el pasaje de nivel desde el de acceso A al B, C, D, Especialista, Experto y Referente son en base a los tres factores reconocidos por el reglamento de ascensos: antigüedad, calificación y capacitación.

El reglamento de ascensos garantiza objetividad y transparencia en el proceso de acceso a los cargos porque:

- La antigüedad está reconocida y registrada.
- La capacitación está certificada por terceros.
- La calificación está reglamentada por decreto 444/988

### ***3.3- Reglas de pasaje para los niveles B, C y D***

Cada profesional adquiere el derecho al pasaje de nivel de forma automática al cumplir las condiciones siguientes según su nivel:

- 1) del nivel A al B, completar al menos tres años de antigüedad efectiva y consecutiva en el nivel A, calificación mayor o igual a 3 en cada factor en el último año y capacitación.
- 2) del nivel B al C, completar al menos tres años de antigüedad efectiva y consecutiva en el nivel B, calificación mayor o igual a 3 en cada factor en el último año y capacitación.
- 3) del nivel C al D, completar al menos tres años de antigüedad efectiva y consecutiva en el nivel C, calificación mayor o igual a 3 en cada factor en el último año y capacitación.
- 4) Se podrá cruzar de serie P01 a P02 en el mismo nivel para luego continuar evolucionando en la serie destino (P02).

<sup>1</sup> <https://www.fondodesolidaridad.edu.uy/wp-content/uploads/2016/08/Carreras-Universitarias-2016.pdf>

<sup>2</sup> <https://www.mec.gub.uy/innovaportal/file/113608/1/universidades-y-carreras-mayo-2019.pdf>

Para medir la capacitación Antel deberá definir aquellos cursos que entienda necesarios en cada caso.

### 3.4- Condiciones para el pasaje a Especialista, Experto y Referente

Para acceder a los niveles de Especialista, Experto y Referente se propone:

- realizar concursos en los meses de mayo y noviembre de cada año por el reglamento de ascensos
- generar cargos de modo de mantener un mínimo por profesión de 20% de Especialistas, 10% de Expertos y 5% de Referentes.
- Habilitar a los profesionales para concursar hasta dos niveles anteriores como máximo.
- Notificar personalmente a los profesionales habilitados para concursar y de la fecha de su realización.
- Que el interesado se registre para el concurso.

### 3.5- Acceso a la capacitación

Todos los profesionales tendrán el derecho de realizar a su elección dos cursos por año como mínimo. Estos cursos son los dictados por Antel; deberán ser realizados en horario de trabajo y sin que medie autorización superior.

## 4- Estructura salarial

Se propone simplificar y racionalizar la estructura actual con más de 50 niveles salariales en una con 15 niveles.

NIVELES	SERIES				
	D	P02	P01	I-T-V	A-S
15	Gerente General				
14	Sub Gerente General				
13	Gerente de División				
12	Gerente de Área	Ref	Ref		
11	Gerente de Sector	Exp	Exp		
10	Jefe de Unidad	Esp	Esp		
9		D			
8		C	D		
7		B	C		
6		A	B	Supervisor	Supervisor
5			A	D	
4				C	D
3				B	C
2				A	B
1					A

**5- Adicionalmente se propone:**

- 1) divulgar masivamente la oferta de capacitación y permitir que los profesionales se inscriban directamente en el CCA
- 2) establecer sueldos base acordes a los cargos y que posibilite la eliminación de compensaciones que generan inequidades
- 3) salarizar las partidas: ASRV R2115/13 y ccds, partida fija R2115/13.
- 4) La participación de CIPA en la elaboración de las bases de los concursos internos y externos referidos a las clases P y D.
- 5) cubrir vacantes exclusivamente con designación mediante el procedimiento de concurso de oposición y/o méritos
- 6) reconocer únicamente el reglamento de calificaciones como metodología de evaluación individual
- 7) aplicar en las calificaciones de los gerentes el mismo reglamento de calificaciones que se aplica a los jefes de unidad
- 8) que las instancias de evaluación de los concursos sean realizadas por empresas externas de modo de asegurar la objetividad de los resultados.

**6- Propuesta global de Migración de la clase Profesional*****Objetivo***

Uno de los principales lineamientos de la propuesta presentada por CIPA es el justo reconocimiento de la carrera de los profesionales de Antel, especialmente de aquellos que han quedado relegados en el nivel B por muchos años debido a que Antel no generó oportunidades de movilidad.

Esta propuesta tiende a la coherencia y la justicia para evitar diferencias entre profesionales actuales y futuros.

La siguiente tabla muestra los niveles de la carrera actual y la que se propone:

niveles actuales	niveles propuestos
A	A'
B	B'
	C'
	D'
Especialista	Especialista'
Experto	Experto'
Referente	Referente'

***6.1- Reglas de migración***

Se migrarán todos los profesionales. Se propone:

- 1) Los profesionales actuales en nivel A se migrarán al nivel A'. Se mantendrá la antigüedad en el nivel A.

- 2) Los profesionales en nivel B con menos de 3 años en el cargo se migrarán al nivel B'. Se mantendrá la antigüedad en el nivel B.
- 3) Los profesionales actuales en nivel B con 3 años o más pero menos de 6 en el cargo y que cumplan las condiciones de calificación y capacitación requeridas de pasaje a C', serán migrados a C'. Los que no cumplan el requerimiento de pasaje tendrán su pasaje suspendido hasta que se cumplan. Se mantendrá la antigüedad relativa al nivel B.
- 4) Los profesionales actuales en nivel B con 6 años o más pero menos de 9 en el cargo y que cumplan las condiciones de calificación y capacitación requeridas de pasaje a D', serán migrados a D'. Los profesionales que no cumplan el requerimiento de pasaje tendrán su pasaje suspendido hasta que se cumplan. Se mantendrá la antigüedad relativa al cargo.
- 5) Los profesionales actuales con cargos de Especialistas, Expertos y Referentes serán migrados como Especialistas', Expertos' y Referentes' de la nueva estructura. Se mantendrá la antigüedad relativa al cargo.
- 6) Se accederá por méritos a niveles de Especialistas', Expertos' y Referentes' cumpliendo 9 años o más en el nivel B (equivalente a D') y presentando una carpeta de méritos en base a la cual se generará una lista de prelación para la distribución de los cargos.

Se generarán cargos de especialista, experto y referente para alcanzar los siguientes porcentajes respecto al total de profesionales:

- 5% de Referentes
- 10% de Expertos
- 20% de Especialistas.

## 6.2- Ejemplos de pasajes

Nomenclatura utilizada:

X(+Y) representa:

- 1) X representa el nivel
- 2) Y representa la antigüedad en años en el nivel X.

Ejemplos ilustrativos:

1. Profesional nivel A con 2 años en el cargo, se migrará a A' y se le reconocerá 2 años de experiencia en ese nivel: A(+2) --> A'(+2)
2. Profesional nivel B con 0 años en el cargo: B(+0) --> B'(+0)
3. Profesional nivel B con 2 años en el cargo: B(+2) --> B'(+2)
4. Profesional nivel B con 5 años en el cargo, se migrará a C' y se le reconocerá 2 años de experiencia en el cargo (se le descuentan 3 años): B(+5) --> C'(+2)
5. Profesional nivel B con 6 años en el cargo: B(+6) --> D'(+0)
6. Generalizando, profesional nivel B con X años en el cargo:  $X > 6$ : B(+X) --> D'+(X - 6))
7. Especialista, Experto o Referente con X años en el cargo:
  - a) Especialista(+X) --> Especialista'+(X)
  - b) Experto(+X) --> Experto'+(X)
  - c) Referente(+X) --> Referente'+(X)

## 6.3- La migración en números a 2019

De acuerdo a la información proporcionada por Antel, existen 911 profesionales distribuidos en los 5 niveles: A, B, Especialista, Experto y Referente:

nivel	cantidad	%
A	119	13
B	662	73
esp	86	9
exp	31	3
ref	13	1
<b>total</b>	<b>911</b>	<b>100</b>

Se propone que los cargos de Especialista', Experto' y Referente' mantengan la siguiente relación respecto al total de profesionales:

nivel	cantidad	%
Esp'	180	20
Exp'	91	10
Ref'	45	5
<b>total</b>	<b>316</b>	<b>35</b>

Entre los cargos existentes y los porcentajes definidos, los cargos a crear serían 186 distribuidos de la siguiente manera:

nivel	cantidad	%	existentes	a crear
Esp'	180	20	86	94
Exp'	91	10	31	60
Ref'	45	5	13	32
<b>total</b>	<b>316</b>	<b>35</b>	<b>130</b>	<b>186</b>

Los profesionales en los niveles actuales A, B con menos de 3 años, Especialistas, Expertos y Referentes, serán migrados automáticamente al nivel equivalente en la nueva estructura de niveles profesionales. De acuerdo a lo descrito se propone migrar los 603 profesionales en nivel B aplicando las reglas de migración:

nivel	pasaje automático	a migrar
A	119	0
B	59	423
esp	86	92
exp	31	58
ref	13	30
<b>total</b>	<b>308</b>	<b>603</b>

Considerando sólo el factor de antigüedad resultará

- 1) Los profesionales con 3, 4 o 5 años en el nivel B, pasan al C' (165 personas)
- 2) Los profesionales con 6, 7 u 8 años en el nivel B, pasan al D' (258 personas)
- 3) Los profesionales con 9 o más años en el nivel B, pasan al D' (180 profesionales) y concursan por méritos para pasar a Especialista', Experto' o Referente' (186 cargos creados disponibles). Se establece una única lista de prelación de los 180 profesionales que podrán acceder a los 32 cargos de Referentes', 60 de Expertos' y 94 de Especialistas' de acuerdo a dicha lista.



Luego de la migración suponiendo el cumplimiento de antigüedad, calificación y capacitación, los 911 profesionales quedarían distribuidos en los 7 niveles de la siguiente manera:

nivel	antes	después	%
A'	119	119	13
B'	662	59	6
C'		165	18
D'		258	28
esp'	86	174	19
exp'	31	91	10
ref'	13	45	5
<b>total</b>	<b>911</b>	<b>911</b>	<b>100</b>

### 7- Datos proporcionados por Antel

años	ANTIGÜEDAD en nivel B																	Total		
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15-20	21-25		26-30	
cantidad	41	7	11	66	63	36	59	48	151	7	3	4	15	22	6	38	73	12	662	
nuevo nivel	B			C			D			D para concursar por méritos (sin oposición)										
cantidad x nuevo nivel	59			165			258			180										662

Para concursar por los 180 cargos a crear se deberá imponer como condición de antigüedad tener 9 años por lo menos en Antel. Los 186 cargos a crear aseguran la oportunidad de mejora a los 180 profesionales a migrar en función de los tres factores reconocidos por la normativa vigente: antigüedad, calificación y capacitación. Quienes no satisfagan las condiciones, permanecerán en el nivel D.

### 8- Resumen de la migración propuesta

	hoy	a migrar	a concursar	pos migración		
				cant.	%	
A	119	0	0	119	13	A'
B	662	0	0	59	7	B'
	0	165	0	165	18	C'
	0	258	0	258	28	D'
Esp	86	180	89	175	19	Esp'
Exp	31		59	90	10	Exp'
Ref	13		32	45	5	Ref'
<b>totales</b>	<b>911</b>	<b>603</b>	<b>180</b>	<b>911</b>	<b>100</b>	