

INFORME XLV CONVENCION **CAPACITACIÓN Y NUEVA TECNOLOGÍA**

Compañeras y compañeros convencionistas, les hacemos extensivo un fraternal saludo y a la vez le damos la más cordial bienvenida a esta XLV Convención Nacional Ordinaria Democrática de los Telefonistas, así como, ponemos a su consideración nuestro 4to. Informe de actividades del período septiembre 2019-agosto 2020.

Derivado de las condiciones sanitarias establecidas por el gobierno federal para atender la emergencia sanitaria del COVID 19, nuestro sindicato siempre a la vanguardia, presentamos ante ustedes este informe en una modalidad híbrida; presencial y a distancia.

La pandemia de COVID-19, ha puesto de manifiesto entre muchas cosas, la fragilidad de los sistemas productivos, la capacidad de los sistemas de salud, la cobertura y conectividad universal, entre otros. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) están desempeñando un papel fundamental en la lucha mundial para enfrentar los efectos adversos del coronavirus así como en la activación y recuperación de las economías. Nuestro sindicato no ha sido ajeno a esta situación, negociando las mejores condiciones laborales para sus agremiados, y adaptando los procesos de trabajo a la par que la modalidad de capacitación a distancia.

De acuerdo a datos proporcionados por la UNESCO, en estos tiempos de pandemia, se incremento el uso y consumo de las tecnologías, ofreciendo tanto oportunidades como riesgos, a la vez que, brinda la posibilidad de ejercer una ciudadanía digital responsable. Al respecto, explican que la tecnología está garantizando nuevas oportunidades para la participación, pues permite “expresarse, hacerse escuchar y ejercer el derecho a actuar por el bien común. Promueven una cultura participativa que fortalece el compromiso social, a través de diferentes plataformas y herramientas”.

En este sentido, cientos de iniciativas digitales han surgido para que, a través de las TIC's, dar continuidad a la enseñanza; tertulias digitales o maratones de encuentros virtuales gratuitos dirigidos a docentes y directores de centros de estudios, así como, plataformas para realización de tareas, han sido algunas de las estrategias tecnológicas en función de la educación.

El ámbito laboral en TELMEX, no es la excepción, debido a que la pandemia ha sido un catalizador para acelerar las nuevas formas de trabajo, de capacitación, de educación, de comercio, adecuaciones a los programas, así como agilizar algunos procesos para adelantar la implementación de capacitación en línea y a distancia, esto hace necesario que con la nueva normalidad la capacitación se tenga que impartir en sus diferentes modalidades (presencial, a distancia, síncrona, asíncrona etc.), tomando en cuenta el área de trabajo donde se desempeña el trabajador, la formación y capacitación de los instructores, el desarrollo e implementación de los cursos.

Así como, el lugar adecuado para la impartición y el equipo necesario para garantizar que ésta cumpla con los objetivos y sea notorio en el desarrollo de las actividades de cada trabajador.

La capacitación en la empresa de teléfonos de México es una herramienta fundamental en la atención de nuestros clientes y de la misma forma en la retención y recuperación de la materia de trabajo, por eso durante estos cuatro años se desarrollaron de forma más específicas los talleres buscando que estos mismos cumplieran con el objetivo de realizar mejor nuestras labores. Con la orientación del Co. Francisco Hernández Juárez y buscando que este objetivo se cumpliera, se le asignó a cada uno de los integrantes de la comisión la responsabilidad de atender una especialidad (anexo A) para que, en conjunto con los delegados de las mismas, revisara, actualizaran y solicitaran la capacitación necesaria para cada especialidad.

Responsabilidades asignadas por el compañero Francisco Hernández Juárez

RESPONSABILIDAD POR ESPECIALIDAD		
Nombre	Puesto	Especialidad de responsabilidad
Rodolfo De Gunther Delgado	Presidente de capacitación	Finanzas, apoyo guardería y tráfico, especialistas administrativos y planta exterior
Román Martínez Medina	1er. Vocal de capacitación	Planta Exterior
Juan José Osuna Robles	2do. vocal de capacitación	Comercialización (COM y SAC)
Gregorio Ruiz Galicia	3er. vocal de capacitación	Planta exterior
Fidel González Bárcenas	4to. vocal de capacitación	Comercialización (COM y SAC)
José Juan Cuellar Zúñiga	Coordinador Zona 1	IPE
Jesus García Arreguin	Coordinador Zona 2	IPR
Rubén Omar Hernandez	Coordinador Zona 3	Almacenes
Salvador Zambrano Serna	Coordinador Zona 4	LD mantenimiento
Américo Martín Guzmán	Coordinador Zona 5	CX-TX
Miguel L Barrera Espinobarros	Coordinador Zona 6	SUCOPE
Agustín Vanegas L	Coordinador Zona 7	LD mantenimiento
Agustín Paz	Coordinador Zona 8	Comercialización (COM y SAC)
Luz María del Carmen Hoyos	Coordinador SAC	Comercialización (COM y SAC)
Ramón Quintero Terrones	Coordinador CX-TX	CX-TX
Raúl Hernández Crisóstomo	Pro secretario de deporte y cultura	planta exterior
José Felipe Razo Diaz	Acción Política	Choferes
Rafael Flores	Secretario de SIFEIS	IPE

Contamos con apoyo de la compañera Yolanda Rendón Lizárraga en la especialidad de tráfico y con las compañeras María Magdalena Salcido Mancha y Teresa Vega en la especialidad de guarderías.

Derivado de esta encomienda seguimos con el proceso de instructores desarrolladores, de plantilla y auxiliares, para que nos ayude a cumplir con la capacitación en los términos necesarios.

IDENTIFICACIÓN DE REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN (IRC)

El modelo de capacitación vigente acordado con COMNCA SINDICATO, es el DIC (desarrollo integral por competencias), sin embargo se realizó un cambio en el proceso establecido en este modelo para la asignación de talleres a los compañeros, ya que con la "dic"(detección integral de competencias) los compañeros alcanzaban la competencia a largo plazo, ya que para que los compañeros llegaran al nivel de expertos representaba un promedio de "6" años, tomando en cuenta que se asignan 2 talleres promedio al año y en la mayoría de los casos los compañeros ya no estaban en el puesto del cual se desprendían las competencias que se detectaba necesitaban desarrollar.

Derivado de la anterior se estableció como método para la asignación de talleres la **IRC** (IDENTIFICACION DE REQUERIMIENTOS DE CAPACITACION) con la cual se puede tener una mejor perspectiva de las necesidades de capacitación de los compañeros, pues se presenta una oferta que abarca todas las actividades de cada especialidad, y con un trabajo conjunto delegados y jefes de confianza, asignan estos talleres en base al puesto y las actividades que en ese momento realiza asociándolas a las competencias que necesitan desarrollar los compañeros

Las premisas de la IRC son:

- La asignación y programación de talleres deberá ser validado en conjunto entre sindicato y empresa, una vez hecha la validación se deberá firmar el formato correspondiente.
- Los talleres se deben asignar en función a las actividades que realiza el trabajador.
- A todo trabajador se le debe realizar la IRC.
- Se sugiere asignar 2 talleres como mínimo al año por trabajador, contando con la apertura de que se le pudieran asignar más talleres si fueran necesarios en acuerdo del delegado y jefe inmediato.
- En caso de requerir algún taller que no está contemplado a la oferta anual, deberán realizar petición por escrito de común acuerdo sindicato y empresa.
- Para la programación es importante considerar programa de vacaciones, cargas de trabajo y cuestiones operativas, para garantizar la asistencia del personal.

CAPACITACIÓN EN LINEA

Como consecuencia de los cambios tecnológicos, la pandemia y siendo una empresa prestadora de servicios donde las TIC's juegan un papel importante, seguimos negociando con INTTELMEX, tanto la forma como el fondo de los talleres durante el desarrollo como en la impartición buscando el equilibrio en los productos de capacitación en **la teoría como la práctica**.

Derivado de las condiciones que marcó la pandemia y ante el riesgo para la salud de los compañeros seguir impartiendo talleres presenciales no era posible, se buscaron alternativas para continuar con el programa de capacitación, se realizaron reuniones con la empresa llegando a acuerdos para continuar operando la capacitación, adaptando los talleres presenciales a la modalidad a distancia. Mismos que están contenidos en el (anexo 1).

De igual manera se tomaron acuerdos para los talleres de ascenso para las especialidades de planta exterior, comercial, CX-TX y Especialistas administrativos.

Seguimos negociando incluir las especialidades faltantes.

Por lo que respecta a los talleres de TCEA, se buscó integrarlos a esta modalidad, sin embargo, el procedimiento se detuvo, ya que, a raíz de la intención de la empresa de cambiar las condiciones de contratación de los compañeros de nuevo ingreso, la empresa unilateralmente detuvo las contrataciones de personal. Así como los cambios de especialidad.

Cabe mencionar que esta modalidad de los talleres a distancia es temporal debido a la contingencia sanitaria y llegamos al acuerdo empresa y sindicato que una vez que concluya la contingencia se regresara a la modalidad presencial.

El STRM siempre promueve los avances tecnológico en todas las áreas, por lo que no se descarta la capacitación en línea, desde luego acordando con la representación sindical, temas tales como, materiales, condiciones de equipamiento y espacios, conectividad, logística, que garanticen la calidad de los productos de capacitación. Ya que la capacitación línea, es útil para el desarrollo del saber, mas no el del hacer y el ser, que necesariamente tiene que ser complementados en la prácticas sobre todo para las áreas técnicas, pues juegan un papel indispensable y se requiere de la atención presencial de nuestros compañeros instructores sindicalizados expertos en la materia, que tienen el conocimiento y la experiencia para lograr la competencia.

CURSOS AUTOGESTIVOS

La empresa presento esta modalidad de capacitación en línea, donde la participación de instructores prácticamente es nula, ya que esta modalidad implica talleres asíncronos, en donde no se requiere la supervisión de ningún experto.

La presentación de esta modalidad que realizó la empresa, deja muchas dudas pendientes, mismas que se tendrán que aclarar, con una presentación más puntual, para determinar el alcance y la participación del instructor sindicalizado, es importante mencionar que esta variante de capacitación en línea propuesta por la empresa, fue rechazada, por las implicaciones que limitan la participación de instructores sindicalizados.

CAPACITACIÓN IMPARTIDA PERIODO 2018-2019

La capacitación se impartió en dos modalidades: la primera presencial, del mes de septiembre del 2019 a marzo del 2020 y la segunda en la modalidad a distancia acatando las medidas sanitarias dictadas por el Gobierno Federal, del mes de abril a la fecha teniendo como resultados generales la programación de 120054 (hombres curso) donde asistieron 115372 (hombres curso) teniendo una ausencia de 4682(hombres curso), siendo un porcentaje del 3.90 de ausentismo, quedando distribuido de la siguiente forma:

La distribución de la capacitación por H/C por especialidad quedó como se muestra en la siguiente tabla:

PERSONAL SINDICALIZADO

ESPECIALIDAD	HC ASISTENTE A EVENTOS (Hombres)
ALMACENES	216
COMERCIAL	32070
CONMUTACION TRANSMISION	8811
CHOFERES	14
ESPECIALISTAS ADMINISTRATIVOS	1038
FINANZAS	69
GUARDERIA	218
INGENIERIA PROYECTOS REDES	554
INGENIERIA Y PROYECTOS DE	1025
LINEAS L D MANTENIMIENTO	302
PLANTA EXTERIOR	61251
SERVICIO TRAFICO INTERNACIONAL	285
SERVICIOS A CLIENTES	8271
SERVICIOS TRAFICO NACIONAL	1244
SUPERV DE CONST DE LA PTA EXT	4
Total	115372 HC*

PROGRAMAS ESPECIALES DE CAPACITACIÓN

Atendiendo necesidades de las especialidades en materia de capacitación se fue adaptando la IRC, se integraron a la IRC 25641 hombres curso, de programas dirigidos a las diferentes especialidades en la mayoría de los casos derivados de la recuperación de materia de trabajo de los cuales destacan:

- CX-TX curso de UNINET.
- Equipos Huawei (Proveedor)
- Comercial y Planta Exterior **CONECTIVIDAD**

INSTRUCTORES

• PROCESO DE SELECCIÓN

▪ STRM

Con la orientación del compañero Francisco Hernández Juárez, se estableció un proceso (ANEXO 2) para seleccionar compañeros instructores dispuestos a compartir sus conocimientos en el área de trabajo, y comprometidos con el proyecto sindical.

▪ EMPRESA:

Se tiene acordado con la administración las evaluaciones que se realizan a los candidatos. (Anexo 3) Hemos solicitado a la empresa la actualización de los cursos y talleres que se toman como base para la evaluación de los mismos.

• ESTATUS DE ASPIRANTES A INSTRUCTOR AUXILIAR:

Contamos con convocatorias abiertas para todas las especialidades; a la fecha tenemos 74 aspirantes, de diferentes especialidades y CAMPUS que no han concluido su proceso por la suspensión de exámenes como consecuencia de la pandemia de COVID. (ANEXO 4)

• ESTATUS DE ASPIRANTES A INSTRUCTOR y DISEÑADOR DE PLANTILLA:

Se logró que la empresa otorgara 20 nuevas plantillas para diseñador y 39 para instructor, mismas que no hemos podido cubrir, porque solo recibimos 60 solicitudes para instructor y 25 para diseñador, de los diferentes CAMPUS y ESPECIALIDADES, y por desacuerdo con la empresa ya que pretende en la mayoría de los casos se cubran exclusivamente en las sedes de los campus, por lo que restringe la oportunidad a compañeros que no radican en las mismas lo que aunado a las pocas solicitudes recibidas, y el que no aprueban los exámenes correspondientes, no hemos logrado concretar un acuerdo. (ANEXO 5)

La nueva plantilla de instructores diseñadores recibirá una capacitación en los siguientes talleres:

- Formación básica del instructor;
- Inducción digital capacitación en línea;
- E-Learning INTTELMEX virtual para instructores;
- Taller de habilidades de instructor en línea;

Agregando a los diseñadores los siguientes talleres:

- Fundamentos de INFORMATION MAPPING;
- Inducción al diseño instruccional;
- Evaluación del aprendizaje;
- Diseño gráfico digital;
- Desarrollo WEB y creación de App` s;
- Postproducción audio/video digital;
- Desarrollo de contenido con CAPTIVATE;
- Normatividad y desarrollo de cursos en SABA PUBLISHER.

• **Instructores Locales:**

Se acuerda con la empresa esta nueva modalidad de instructores que serán trabajadores expertos que apoyarán la capacitación en los centros de trabajo impartiendo talleres propios de cada especialidad donde se reforzará el conocimiento a los compañeros, así como el aprovechamiento de la experiencia de estos instructores. (ANEXO 6).

Pedimos el apoyo de los asistentes a esta honorable convención, para difundir en sus respectivas secciones la necesidad de instructores auxiliares para cubrir a la brevedad posible con personal sindicalizado la capacitación de las diferentes especialidades, para este fin en breve se enviarán las convocatorias correspondientes.

EXÁMENES Y CURSOS DE ASCENSO

ASCENSOS

El proceso de ascenso se estableció en una minuta donde se determina de tres diferentes modalidades:

Examen libre:

La solicitud la realiza el compañero de forma presencial con la empresa y la retroactividad es a partir de la fecha de recepción que le marca la empresa, si el resultado fuera NO APROBATORIO, se penaliza con 120 días, para solicitarlo nuevamente.

Examen Diagnóstico

El compañero lo solicita por medio de sus delegados a la comisión de capacitación del sindicato. Tiene una sola oportunidad por materia de ascenso, de los exámenes teóricos, no tiene penalización para solicitar examen o curso libre de manera inmediata.

CURSO LIBRE:

Se tramita directamente en la comisión de capacitación, personalmente o a través de correo electrónico cubriendo los requisitos marcados para tal fin.

En la CDMX para evitar afectaciones al escalafón, se estableció un control de folios asignados al momento de que el trabajador solicita el lugar y campus donde desea recibir el taller, asegurándonos de que cumpla con los requisitos necesarios para tramitarlo. (Grupos mínimo 8 máximo 12, cuenten con la categoría inmediata anterior, carta compromiso de elección de aula donde tomaran el taller).

NOTA: Estos talleres están sujetos a la disposición de aulas, instructores y maquetas.

Si por algún motivo se reprueba el taller se tiene una penalización de 180 días.

EXÁMENES DIAGNÓSTICO

Derivado de la pandemia se detuvieron durante un periodo de 30 días los procesos para adecuar el procedimiento a las nuevas normas sanitarias.

Total de exámenes diagnósticos aplicados: 1264 tanto matriz como foráneas (anexo 8).

CURSO LIBRE

A partir de marzo del 2020 derivado de la pandemia se tuvieron que cancelar los cursos de ascenso presenciales y para no detener el proceso, se modificaron los talleres que contaban con las condiciones para darlos a distancia impartándose a 811 compañeros con 2265 horas curso, (anexo 9).

REVISIÓN DE EXÁMENES

- Para poder atender en tiempo y forma sus trámites es necesario apegarse a lo establecido en la cláusula 62 del CCT inciso "F" y en la minuta de ingreso en el apartado IV (anexo "B") para la revisión de exámenes, en el que indica que a partir de la notificación del resultado del examen se tienen 10 días para presentar la solicitud en caso de matriz y 15 días para las secciones foráneas.
- En el total de revisiones que se realizaron de los exámenes de ingreso no se presentó ningún cambio en su resultado, ya que todos los reactivos han ido revisando y eliminando los que presentan una duplicidad en cuanto a las respuestas.
- Cabe aclarar que por no considerar esta situación las solicitudes llegan a la Secretaría del Trabajo fuera de tiempo, por lo que es necesario hacer el trámite vía la comisión Obrero Patronal, lo que hace que tome más tiempo en el mismo y en consecuencia el cubrimiento de vacantes.
- Se tomó el acuerdo con la empresa de instalar cámaras en la sala de revisión de exámenes para dar transparencia al procedimiento de revisión a distancia.
- El procedimiento para una revisión de examen en materia de ascenso, lo debe de iniciar el interesado dirigiendo un escrito a su representación sindical, en el caso del área metro a sus delegados. Cabe señalar que el tiempo de penalización corre a partir de la conclusión del proceso de revisión y no de la fecha de la presentación del examen.

DIPLOMADOS

- Se acordó con la empresa diseñar y desarrollar el **DIPLOMADO DE CONECTIVIDAD**, para ofertar su impartición en la modalidad de capacitación a distancia, durante el primer cuatrimestre del año 2021.
- Se acordó con la empresa diseñar y desarrollar el **DIPLOMADO EN VENTAS**, para ofertar su impartición en la modalidad de capacitación a distancia, durante el primer cuatrimestre del año 2021.
- Se le solicitó a la empresa iniciar el **DIPLOMADO EN TELECOMUNICACIONES** con una capacidad máxima de 220 participantes por año.
- Se solicitó a la empresa iniciar el **DIPLOMADO EN CALIDAD DEL SERVICIO**.

PROGRAMA DE TITULACIÓN

- El apoyo de Telmex a este programa se otorga en una única ocasión y consiste en cubrir a la institución un monto de hasta seis salarios mínimos mensuales vigentes en la ciudad de México.
- Esta se solicita en INTTELMEX, llenado un formato que les proporciona.
- La inscripción a este programa sólo aplica para nivel Licenciatura, y podrá realizarse solo una vez.
- INTTELMEX realizará las gestiones necesarias a efecto de inscribir al trabajador en la opción seleccionada.

CENEVAL

Se lanzó convocatoria para el personal sindicalizado y no sindicalizado (TELMEX-CTBR), sobre la aplicación del examen para la acreditación de conocimientos equivalentes a Bachillerato General conforme al Acuerdo 286 de la SEP, es necesario hacer la difusión entre los compañeros para lograr que los que requieran de esta prestación apliquen este examen.

INGLÉS

La inscripción a este programa, se inicia solicitando a la comisión nacional de capacitación un número de folio vía correo electrónico, teléfono o presencialmente.

INTTELMEX paga inscripción y colegiatura, siempre y cuando el promedio mínimo sea de 8 y no tenga faltas de asistencia; este pago aplica por reembolso.

El trámite para el pago, se realiza personalmente por el interesado, en el área administrativa de la empresa.

Se tienen establecidos acuerdos con los institutos abajo mencionados, para el estudio de este idioma:

- INTERLINGUA
- HAMER SHARP•
- QUICK LEARNING
- ANGLO AMERICAN

CONVENIOS CON UNIVERSIDADES

Se cuenta con convenios para descuentos en cuotas de inscripción y mensualidades con las siguientes instituciones educativas:

Universidad Chapultepec
Instituto Fleming
Instituto Politécnico Nacional
Universidad Obrera de México

Universidad del Valle de México
Universidad ETAC
Centro de Estudios Universitarios PART
ICEL Universidad
Escuela Internacional de Turismo/ UNIPRO
Escuela Comercial Cámara de Comercio
CETEC
Universidad Autónoma de Puebla

INTELMEX

AULAS

Derivado de que la empresa de forma unilateral cerro el CAMPUS centro histórico, reduciendo las aulas, en esta revisión contractual se acuerda acondicionar 4 aulas en EL CENTRO TELEFONICO SAN JUAN, adicionales a las aulas existentes exclusivas para la especialidad de TRAFICO, sumándolas al campus parque vía que atiende las necesidades de comercial, almacenes, SAC y especialistas administrativos para cubrir sus necesidades de capacitación.

El procedimiento y estatus de las aulas auxiliares en la CDMX se encuentran en (anexo 7)

Las aulas auxiliares de foráneas presentan un lento avance derivado del recorte de personal de INTELMEX ya que el área de foráneas se vio seriamente afectada.

RESUMEN DE MAQUETAS

Sindicato y empresa toman el acuerdo de dar mantenimiento a las maquetas en los diferentes campus así como repararlas y retirar las que no están en uso, como se muestra en la siguiente tabla:

CAMPUS	EN SERVICIO	EN SERVICIO PARCIAL	FUERA DE SERVICIO	DESMONTAR	CANTIDAD DE MAQUETAS
NEXTENGO	57	15	5	15	92
GUADALAJARA	29		5	4	38
MONTERREY	23	2	2	4	31
CHIHUAHUA	15				15
MERIDA	3	3	4	3	13
HERMOSILLO	7	1	3		11
CELAYA	5	2	2		9
PUEBLA	4				4
TEZOZOMOC	3				3
Total	146	23	21	26	216

En este punto no se tiene reporte de avance por parte de la empresa e INTELMEX

EQUIPOS CÓMPUTO

Durante este periodo se cambiaron todas de 214 computadoras, 14 proyectores y 21 laptop que se detectaron en mal estado en todos los CAMPUS a nivel nacional, siendo un total 249 equipos.

Equipos de medición

Se acordó reparar o reponer los equipos dañados, entregándonos el siguiente inventario por campus:

ESTATUS DE EQUIPOS				
CAMPUS	ACTIVOS	DAÑADOS	PARA BAJA	TOTAL
CELAYA	6	0	0	6
CHIHUAHUA	127	0	0	127
CUERNAVACA	6	0	0	6
GUADALAJARA	9	0	0	9
HERMOSILLO	53	0	0	53
MERIDA	42	1	20	63
MONTERREY	121	0	0	121
NEXTENGO	90	0	0	90
PUEBLA	3	0	0	3
TEZOZOMOCAN	8	0	0	8
TOTAL	465	1	20	486

En este punto no se tiene reporte de avance por parte de la empresa e INTELMEX

SEGUIMIENTO A LOS ACUERDOS DE LA REVISIÓN CONTRACTUAL

2019-2020

- **REVISIÓN CURRICULAR PARA TCEA**

Derivado de los acuerdos emanados de las revisiones salariales y contractuales partiendo de la antigüedad de las curricula de los TCEA de las diferentes especialidades con la dirección del compañero Francisco Hernández Juárez, se asignó a los compañeros:

Rodolfo de Gunther, Jesús García Arreguin, Gregorio Ruiz Galicia, Román Martínez Medina, Raúl Hernández Crisóstomo, José Ramón Quintero Terrones, Héctor Ramírez Lizardi, Américo Martín Guzmán Navarro, Luz María Hoyos Juan José Osuna Robles, Fidel González y Héctor Ramírez Lizardi teniendo los siguientes avances para tres especialidades de las cuales los compañeros arriban mencionados son los responsables.

COMERCIAL

La nueva curricula para la especialidad de Comercial estará lista para iniciar una vez que lleguemos a un acuerdo sobre la aplicación de una evaluación adicional al taller, no contemplada en el modelo de competencias. (anexo10).

PLANTA EXTERIOR:

Con la finalidad de que los compañeros, de planta exterior, al término de su TCEA, puedan desarrollar las labores propias de la categoría ya está la nueva curricula para planta exterior. (anexo11).

Cx-Tx

En el transcurso del año 2020 iniciamos con la validación de los talleres que se habían acordado para la nueva curricula de TCEA quedando en dos partes un tronco común y los cursos especializados para las áreas, siendo esto con el apoyo de los delegados y los responsables de COMNCA. (anexo12)

En esta revisión contractual se establecieron fechas para ir avanzando en las demás especialidades que requieren los TCEA establecidos, que en un plazo no mayor de 90 días a partir de la firma del contrato.

ASCENSO

En la especialidad en donde se ha estado avanzando es en planta exterior donde ya se finalizó en dos categorías que son:

Ayudante General de Planta Exterior (AGPE) a Técnico de Planta Exterior (TPE).

Quedando con los siguientes talleres.

- 1.- 4933 instalación y reparación del servicio infinitum por cobre.
- 2.- 4628 instalación y reparación del servicio infinitum por fibra óptica.

Técnico de Planta Exterior (TPE) a Técnico Integral de Planta Exterior (TIPE).

Quedando con los siguientes talleres:

- 1.- Redes presurizadas.
- 2.- Planta exterior conectividad Wifi negocios.
- 3.- Atención de servicios TBA.
- 4.- Básicos de enlaces dedicados.
- 5.- Procesos de redes de redes.

En esta revisión contractual se establecieron fechas para ir avanzando en las demás especialidades que requieren los ascensos establecidos, que en un plazo que no exceda del primer trimestre del año 2021.

ACUERDOS REVISIÓN CONTRACTUAL 2020-2022

En materia de capacitación, Empresa y Sindicato acuerdan realizar las siguientes actividades:

1. Concluir la actualización de la capacitación del periodo de Trabajador en capacitación, enseñanza y adiestramiento en un plazo no mayor a 90 días calendario, contados a partir de la firma de este contrato.
2. Concluir la actualización de materias de los cursos y talleres para ascenso, de las especialidades que corresponda, en un plazo máximo del primer trimestre del año 2021.
3. Diseñar y desarrollar el diplomado de conectividad, para ofertar su impartición en la modalidad de capacitación a distancia, durante el primer cuatrimestre del año 2021.
4. Diseñar y desarrollar el diplomado en ventas, para ofertar su impartición en la modalidad de capacitación a distancia, durante el primer cuatrimestre del año 2021
5. Al término del programa de capacitación del año 2020, la COMNCA analizará los cursos y talleres impartidos, así mismo definirá aquellos que requieran la actualización de su contenido didáctico, para solicitarlo al Intelmex y acordará la continuidad del proceso de actualización de cursos.
6. .-En la identificación de Requerimientos de Capacitación 2020-2021 se incluirá capacitación relacionada con el internet de las cosas (IoT) y de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Con base en el resultado en el resultado del programa establecido para estos requerimientos, la COMNCA dará seguimiento y continuidad a la capacitación antes mencionada, así mismo determinará los ajustes necesarios en relación con la innovación tecnológica.

EMPRESA Y SINDICATO ACUERDAN LA MODIFICACIÓN CLAUSULA 185

Generalidades

Párrafo 5°

La capacitación derivada de los cambios tecnológicos y de procesos, que sean aplicables a las funciones y actividades de los perfiles de puestos, serán proporcionadas por la Empresa, de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo y demás convenios establecidos entre Empresa y Sindicato, a fin de proporcionarla, en concordancia a lo establecido en la clausula 193, para coadyuvar a la calidad del servicio a nuestros clientes.

Quedamos a sus órdenes para cualquier duda y/o sugerencia lo cual permitirá la mejora continua en los procesos de capacitación y la atención a sus requerimientos. Querernos agradecer a nuestras colaboradoras el esfuerzo cotidiano de nuestras compañeras secretarias Viridiana Toledano Pérez y Daniela Delgado.

En especial agradecemos a nuestro compañero Francisco Hernández Juárez por la orientación y apoyo brindado a esta comisión durante este ejercicio.

Fraternalmente

Comisión Nacional de Capacitación y Nueva Tecnología