

ANÁLISIS DE LA IDONEIDAD DEMOSTRADA DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA CUBANA PERFECCIONADA

Ing. Eduardo Pérez Tamayo
Lic. María Díaz Corral
Ing. Yunieski Hernández Cruzata
Ing. Carlos Javier Carballo

RESUMEN

El presente trabajo se desarrolla en el área de Recursos Humanos de la CTE "Lidio R. Pérez. con el objetivo esencial de determinar la Idoneidad demostrada del trabajador en el cumplimiento de su desempeño laboral en las organización ,

El mismo forma parte de los mecanismos que debe implementar la empresa estatal , en su proceder por buscar alternativas de solución a los problemas que frenan el buen desempeño de la misma, enmarcado dentro del proceso de perfeccionamiento empresarial , conjugando armoniosamente todos los factores que desaten las reservas de productividad latentes y las pongan en función del desarrollo del país.

Para el desarrollo del trabajo se realizó la revisión y análisis de documentos legales existentes en la empresa, tales como, Resolución No. 51 del año 1988 del C.E.T.S.S. "Reglamento para la aplicación de la Política de Empleo", Resolución No. 18 de 1990 del C.E.T.S.S. "Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como para la selección del personal a capacitar". Resolución No. 12 de 1998 del M.T.S.S. "Reglamento para la aplicación de la Política Laboral y Salarial en el Perfeccionamiento Empresarial". Con la revisión de los documentos antes mencionados se evidenció la necesidad de dotar a la organización de un mecanismo legal, que pueda mostrar y evaluar la Idoneidad demostrada del trabajador y tomar una decisión final sobre su selección o no, cuando se trate de cubrir plazas vacantes o de nueva creación, promover, capacitar o permanecer en el empleo.

Esta investigación data desde el año 2001 y abarcó no solo la empresa objeto de estudio sino otras empresas del territorio tales como: la Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas, la Empresa de Servicios a la Unión del Níquel de la zona de Felton ,entre otras, por lo que se considera que puede ser

generalizada a todas las empresas imbuidas en el proceso de perfeccionamiento empresarial , por su fácil aplicación

ABSTRACT

This work takes place in the area of Human Resources ETC Lidio R Pérez. the essential purpose of determining the suitability of the worker shown in the performance of their job performance in the organization, It is one of the mechanisms that must implement the state-owned company, in its action to seek alternative solutions to problems that hinder the good performance of it, part of the business improvement process, blending harmoniously all the factors that trigger the latent productivity reserves and put them on the basis of development.

To develop the work was done the review and analysis of legal documents in the enterprise, such as Resolution No. 51 of 1988 of CETSS "Regulations for the Employment Policy", Resolution No. 18 of 1990 CETSS "Regulations for the admission of workers to employment, retention and promotion as well as for the selection of personnel to train." Resolution No. 12 of 1998 of M.T.S.S. "Regulations for the Implementation of the Labor and Wage Policy in the Business Improvement." With the revision of the above documents showed the necessity of giving the organization a legal mechanism which can display and evaluate the suitability of the worker shown and make a final decision on the selection or not, when you try to fill vacancies or new creation, promotion, training or remain in employment.

This research dates back to 2001 and included not only the company under study, but other businesses in an area such as the Enterprise Power Plant Maintenance, Enterprise Services Union Nickel Felton area, among others, so you think you may be generalized to all companies imbued in the business improvement process, for easy application.

Palabras claves:

Idoneidad, Perfeccionamiento Empresarial, Permanencia, Promoción, Capacitación, Selección, Comité de Expertos, Eficiencia.

Key words:

Suitability, Business Improvement, retention, promotion, training, selection, Expert Committee, Efficiency.

INTRODUCCIÓN

Con disciplina y eficiencia como premisa, se logra un anhelo que no se ha hecho realidad en la actualidad, y es lo relativo a que cada cual reciba con arreglo a su capacidad, trabajo y resultado, conjugado con que los trabajadores hagan valer su carácter de dueños, participando efectivamente en las decisiones que se tomen en cada centro laboral para el mejoramiento de la gestión productiva.

En busca de alcanzar la máxima eficiencia y hacer competitiva a la empresa estatal, el estado cubano implementa métodos de trabajo que permitan alcanzar este estado deseado. Es por ello que surge el proceso de perfeccionamiento empresarial, como una herramienta al servicio de las empresas cubanas, el cual modifica sustancialmente la forma de proceder de las distintas áreas que componen la misma, y dentro de estas, el área de recursos humanos, la cual asume uno de los papeles fundamentales, por cuanto debe representar el eslabón principal del proceso de producción, garantizando las condiciones de trabajo seguras, motivación, así como un adecuado tratamiento laboral y salarial.

Dentro del proceso de perfeccionamiento empresarial la elección del personal que deba cumplir la honrosa misión de hacer producir la empresa con eficiencia y hacerla competitiva sufre modificaciones importantes, a partir del método de selección del personal para cubrir plazas vacantes temporal o definitivamente. Por ello se establece como una facultad del director la decisión de su selección y contratación, amparado en un análisis de idoneidad del trabajador, estipulado su proceder en la Resolución No 12 de 1998 del M.T.S.S. ‘‘Reglamento para la Aplicación de la Política Laboral y Salarial en el Perfeccionamiento Empresarial’’

Teniendo en cuenta lo antes expuesto se hace necesario modificar la metodología existente, en cuanto a la evaluación del personal para ocupar puestos de trabajo y adecuarla a las nuevas condiciones que impone el proceso de perfeccionamiento empresarial, por lo que se propone dotar a la organización empresarial de un mecanismo legal (escrito) que le permita analizar la idoneidad demostrada del trabajador y tomar una decisión final en la selección del personal cuando se trate de cubrir plazas, promover, capacitar o permanecer en el empleo.

DESARROLLO

El Decreto – Ley No.187 del 18 de agosto de 1998, aprueba las bases generales del perfeccionamiento empresarial, para su aplicación progresiva en la economía nacional a través de las empresas que se aprueben por el grupo gubernamental, creado por el comité ejecutivo del Consejo de Ministros de la República de Cuba.

Para el desarrollo de este proceso, uno de los subsistemas que sufre modificaciones de importancia, es el de selección del personal, por cuanto queda derogado el método de evaluación existente hoy en día y se dicta un nuevo reglamento para la aplicación de la política laboral y salarial en los marcos del perfeccionamiento empresarial, amparado en la Resolución No. 12 de agosto de 1998, del M.T.S.S. El mismo tiene por objeto dotar a las direcciones empresariales de facultades y atribuciones que permitan la mejor utilización de la fuerza de trabajo con que cuentan, evitando las excesivas centralizaciones y regulaciones laborales que afectan este proceso.

En esta dirección cada organización empresarial, oído el parecer del sindicato a ese nivel, determina el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación.

El principio por el cual se regirá la dirección de la organización para determinar lo antes expuesto, será el de la idoneidad demostrada, que comprende el análisis de los requisitos siguientes:

- Realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requerida.
- Experiencia demostrada en el resultado concreto obtenido en su trabajo.
- Cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específico y características personales que se exigen en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y de disciplina laboral establecida en el reglamento disciplinario de la entidad.
- Calificación formal expresada en los certificados de estudios terminados o títulos que posea el trabajador en correspondencia con los requisitos exigidos para la ocupación o cargo que aspire a desempeñar.

La facultad de confirmar o retirar la idoneidad demostrada de los trabajadores, permite al director general de la organización crear un comité de expertos en cada área de trabajo que dadas las condiciones, así lo amerite. Este comité es el encargado de analizar toda la documentación referente a la idoneidad y recomendar al director que solicite su servicio, si el trabajador se considera idóneo o no, para el caso que se evalúa.

En relación a este proceso, las técnicas y procedimientos que se utilicen para la determinación de la idoneidad demostrada se adoptan por la dirección, de común acuerdo con la organización sindical, según lo establecido por la Resolución No. 12 de 1998 del MTSS. Es por ello, que para dar solución a la problemática planteada se elaboró un “Procedimiento para la evaluación de la idoneidad demostrada del trabajador en la empresa cubana perfeccionada”, el cual es de generalización en todas las organizaciones empresariales.

Este mecanismo abarca a todas las categorías ocupaciones de la empresa y el mismo se encuentra compuesto de un conjunto de modelos, que sustentan todo el trabajo concerniente al análisis de la idoneidad, garantizando las interrelaciones de funciones entre la dirección, el comité de expertos, la organización sindical, jefe inmediato superior y el trabajador, detallando cada elemento de importancia en forma escrita, dejando constancia de todas las acciones que se realizan en este proceso, dando por resultado máximas garantías procesales para las partes.

A continuación se detallan los modelos a utilizar en los respectivos análisis.

1 Modelo de solicitud de análisis de la idoneidad demostrada del trabajador, según lo regulado por la resolución No 12 de 1998 del MTSS.

En este modelo el director haciendo usos de sus facultades le solicita al comité de expertos la evaluación de la idoneidad del trabajador, además de facilitar la información de cual es la causa por la que se produce el análisis, tipo de contrato a evaluar, avalada por la firma del solicitante de este servicio.

En caso de índice de ineptitud para realizar las tareas asignadas con la eficiencia y calidad requerida, así como la falta de idoneidad cuando no ha mantenido las condiciones especiales que exigen determinadas actividades

atendiendo a su naturaleza y características emitida por el estudio , se anexa a este pedido la solicitud emitida por el jefe inmediato superior al trabajador, en el que solicita al director el análisis de la idoneidad, en el modelo establecido para ello, **“SOLICITUD AL DIRECTOR DE ANALISIS DE LA IDONEIDAD DEMOSTRADA POR PERMANENCIA EN EL EMPLEO, POR PERDIDA DE REQUISITOS Y CONDICIONES ”**. (Anexo 1, 4).

Para el caso de las plazas vacantes o de nueva creación que se necesiten cubrir, el directivo facultado para solicitar el análisis de la idoneidad, emitirá al departamento de Recursos Humanos o personal la solicitud del servicio para librar convocatoria contra el y podrá especificar otros requisitos adicionales de interés para la organización, que deberán ser incluidos en la convocatoria, siempre y cuando no se opongan a lo establecido en la legislación vigente en materia laboral, utilizando para ellos el modelo establecido, **“SOLICITUD DE CONVOCATORIA PARA PLAZAS VACANTES”**, el tiempo de vigencia de la convocatoria se establecerá por la dirección de común acuerdo con el Sindicato (Anexo 5).

Una vez recepcionadas las solicitudes de los aspirantes, por el directivo, este hará entrega de las mismas al comité de expertos, junto a la solicitud establecida para estos casos.

Este modelo es muy abarcador y ayuda a darle celeridad al proceso y un análisis más detallado de cada caso, al saber cuales son las causas por las que se solicita este servicio.

2 Acta de análisis de la idoneidad demostrada del trabajador, según lo regulado por la resolución No 12 de 1998 del MTSS.

Este es el acta para continuar el proceso de análisis de idoneidad del trabajador y en la cual aparecen recogidos los principales aspectos a evaluar en el proceso, así como los datos que especificó el director que solicitó el análisis, lo que permite darle un acabado muy acorde a las leyes que rigen el mismo.

Esta acta además de servir de guía para el proceso de análisis de la idoneidad del trabajador se utiliza para informar al director sobre la recomendación del comité de expertos, avalado con los demás documentos del proceso, constituyendo un documento de inestimable valor para tomar la decisión final sobre la idoneidad del trabajador.

Una vez recibida la solicitud de análisis de la idoneidad demostrada de parte del directivo facultado para ello, el comité de expertos recibe los documentos necesarios y comienza la evaluación, para ello realizará un análisis profundo de los requisitos establecidos en la resolución No 12 de 1998 del MTSS. Y además se apoyará en los demás requisitos establecidos en el convenio colectivo de trabajo, como son, entrevistas personales; exámenes de suficiencia, elaborados por especialistas en la materia objeto de análisis; test psicométricos, los cuales se aplicarán por especialistas facultados para ello, de acuerdo con las características de cada uno de los puestos; evaluaciones del desempeño realizadas al trabajador por el jefe inmediato superior, debidamente firmadas por las partes, (jefe inmediato superior, sindicato y trabajador); chequeos médicos; historia clínica; contenido del cargo y normas técnicas establecidas para el cargo objeto de análisis (anexo 2).

Para este análisis integral el comité de expertos utilizará el modelo correspondiente y tendrá el siguiente rango de tiempo para efectuar el análisis:

- 1 Para convocar a reunión al comité de expertos al coordinador cuenta con 5 días hábiles, prorrogables otros 3 más en cada caso de fuerza mayor.
- 2 Contará el comité de expertos con 3 días hábiles después de su reunión de conclusión para poner en orden todo el material legal y entregar su recomendación al directivo que solicitó su servicio.

Además el comité de expertos elaborará acta donde conste cada uno de los trámites realizados, pruebas practicadas, recomendación, que sirvan para facilitar la toma de decisión y conformará un legajo que entregará al directivo para su elaboración.

El comité de expertos para llegar a consenso sobre la decisión a tomar, debe contar con la presencia de 3 ó 5 miembros para que tenga plena validez, en caso de estar conformado por 5 ó 7 miembros.

3 Notificación de la decisión final sobre la idoneidad del trabajador.

Este modelo cierra el proceso de evaluación de la idoneidad del trabajador, por eso en el va contenida la información que necesita dar a conocer el director sobre su decisión final, firmada por el y con copia al trabajador analizado.

En este modelo además se le informa al trabajador si fue seleccionado para cubrir la plaza por lo que se decidió el análisis de su idoneidad, por lo que puede suceder que el mismo sea idóneo para una plaza y no sea el seleccionado, información que se le dará a conocer al trabajador mediante este modelo.

Además este modelo le ofrece otra información importante al trabajador que no resulte idóneo según el análisis o que resultando idóneo no resulte seleccionado para cubrir una plaza y es que se le informa el derecho que posee el mismo de establecer recurso de apelación ante el órgano de justicia laboral de base dentro del término de 180 días naturales por mejor derecho, ante inconformidades con la decisión del director sobre la idoneidad demostrada (anexo 3).

Además mediante este modelo el director le informa al trabajador, que de resultar no idóneo según la evaluación efectuada, recibirá el tratamiento laboral y salarial que la ley establece para estos casos.

Con el mismo se logra introducir un proceder novedoso en la evaluación de la idoneidad del trabajador, en el mismo se emplearon materiales de oficina y los métodos empleados fueron los de revisión de documentos legales, autoestudio, estadísticos, amparados en los soportes legales que al efecto se han establecido en nuestro país.

CONCLUSIONES

Luego de realizado este trabajo arribamos a las siguientes conclusiones:

1. A través del acta de análisis de la idoneidad demostrada del trabajador, se puede evaluar todo el proceso, que implica, el trabajo del comité de expertos, en la preparación inicial de la documentación, revisión de los mismos; presentando al director una recomendación sobre la base de una revisión objetiva y colegiada que le permita a este tomar la decisión final y por último darle a conocer al trabajador esta decisión, imponiéndole de los derechos que le asisten al mismo con respecto al proceso, cerrando así el ciclo de análisis de idoneidad.
2. Con este trabajo la dirección y el trabajador se encuentran amparados por un documento legal, lo que no permite que se menoscabe el derecho de ninguna de las partes.
3. El proceso de tema de decisión sobre la idoneidad del trabajador es uno de los elementos fundamentales dentro del proceso de perfeccionamiento empresarial, por cuanto puede implicar un cambio en la vida laboral y familiar del trabajador, por lo que cualquier nueva situación que se produzca en su entorno laboral debe ser de su conocimiento.

Además con este procedimiento se lograron las siguientes ventajas.

- g) Le da celeridad al proceso de toma de decisión sobre idoneidad del trabajador, al estar ajustado a un marco de tiempo definido la evaluación y decisión final.
- h) Le garantiza exactitud cada acto procesal, al tener especificado con grado de detalle profundo las acciones que deben de acometer las partes que participen en el proceso de evaluación de la idoneidad.
- i) En su aplicación se garantiza la sencillez de ejecución, al estar explícitamente detallado cada uno de los datos necesarios para el buen desempeño de cada acto procesal.

- j) Garantiza al comprometimiento de cada uno de los ejecutores del proceso, así como su despojo de falsos conceptos de amistades, al quedar constancia escrita de cada acto realizado, cada documento revisado, entrevistas u otros que sean necesarios al respecto, en acta adjunta del proceso, formando parte integral del mismo, avalado por las firmas establecidas.
- k) El mismo le da participación a las organizaciones de la empresa, en la realización del proceso, sindicato, UJC, trabajadores de reconocido prestigio, formando un conjunto de número impar, garantizando con ello la imparcialidad del proceso.
- l) Se incorpora al expediente laboral del trabajador la notificación o decisión final que sobre su idoneidad emite el directivo facultado para ello, como constancia de su evaluación y situación en cuanto a idoneidad para el puesto que ocupa o se evaluó.

RECOMENDACIONES

1. Continuar el proceso de mejora continua a partir de esta solución, perfeccionándola hasta donde sea posible, de acuerdo a su aplicación práctica y a las situaciones que puedan presentarse en el futuro.
2. Seguir generalizando esta experiencia en todas las empresas que le autoricen la implantación del proceso de perfeccionamiento empresarial, si así lo desean, ya que es una herramienta muy eficaz que complementa el buen desarrollo de este proceso.
3. Elaborar un procedimiento escrito para el buen desenvolvimiento de este proceso.
4. Que las decisiones que adopte el director sean de conocimiento general, mediante su publicación en murales u otros medios.
5. Que los dirigentes, funcionarios y designados sean evaluados por el mecanismo descrito anteriormente, cuando se trate de permanecer en el empleo, promover, capacitarse o admisión al empleo.
6. Normar la cantidad de días que tiene el directivo facultado para decidir la idoneidad demostrada, en el caso de su decisión final, lo cual se hará de común acuerdo con la organización sindical de empresa y formará parte del convenio colectivo de trabajo.
7. Derecho preferente a mantenerse en sus plazas a los hombres mayores de 50 años y las mujeres mayores de 45, siempre y cuando cumplan los requisitos para permanecer, lo cual vemos como algo positivo del reglamento de evaluación anterior.
8. El análisis por pérdida de requisitos y condiciones debe ser valorado por el especialista en psicología aplicada al trabajo, el cual hará una valoración del estado psíquico del trabajador para enfrentar la tarea que desempeña y determinará su estado actual, de lo cual se deben derivar acciones que

completan el proceso de toma de decisión al respecto.

BIBLIOGRAFIA

1. Acta de análisis de la comisión establecido por la resolución No 18 del año 1990 del C.E.T.S.S “Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como para la selección del personal a capacitar.
2. Base de datos del XIV fórum de ciencia y técnica.
3. Resolución No. 51 del año 1988 del C.E.T.S.S “Reglamento para la aplicación de la política de empleo.
4. Resolución No. 18 del año 1990 del C.E.T.S.S “Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo su permanencia y promoción, así como para la selección del personal a capacitar.
5. Resolución No. 12 del año 1998 del M.T.S.S “ Reglamento para la aplicación de la política laboral y salarial en el perfeccionamiento empresarial”.

ANEXO 1

MODELO DE SOLICITUD DE ANALISIS DE LA IDONEIDAD DEMOSTRADA DEL TRABAJADOR, SEGÚN LO REGULADO POR LA RESOLUCIÓN No 12 DE 1998 DEL MTSS.

EMPRESA: _____

ORGANISMO:

MUNICIPIO: _____

PROVINCIA:

FECHA:

Siendo las _____ del día _____ de _____ del año _____

Yo: _____

Director de:

Que poseo la facultad de reconocer o retirar la idoneidad demostrada a cualquier trabajador, solicito al Comité de Expertos del área _____ que proceda a analizar la idoneidad demostrada del trabajador _____ del área _____ que ocupa el cargo _____. El análisis a efectuar se produce por:

Admisión al Empleo: _____ Promoción _____ Permanencia _____ Capacitación _____

Plaza por la que se solicita el análisis

Tipo de Contrato:

Indeterminado _____ Determinado u Otra _____ A Domicilio

Para constancia, firma la presente _____ Director de

Firma: _____

Original: Director
C. C Comité de Expertos

ANEXO 2

ACTA DE ANÁLISIS DE LA IDONEIDAD DEMOSTRADA DEL TRABAJADOR, SEGÚN LO REGULADO POR LA RESOLUCIÓN NO 12 DE 1998 DEL MTSS.

ACTA No. _____

Siendo las _____ del día _____ de _____ del año _____ se reúne el Comité de Expertos _____ de _____ la _____ Dirección _____ Empresarial _____

Unidad _____ Empresarial _____ de _____ Base _____

Pertenece _____ al _____ Organismo _____

A los efectos de determinar la idoneidad demostrada del trabajador _____, el cual ocupa la plaza de _____

El análisis se produce por:

Admisión al Empleo _____ Promoción _____ Permanencia _____ Capacitación _____

Tipo de Contrato:

Indeterminado _____ determinado u otro _____ Domicilio _____

Miembros del Comité de Expertos presentes

_____ Designado por la Dirección
_____ Designado por la Sección Sindical
_____ Designado por la UJC
_____ Trabajador elegido en Asamblea
_____ Trabajador elegido en Asamblea
_____ Trabajador elegido en Asamblea
_____ Trabajador elegido en Asamblea

Al trabajador se realiza un análisis integral de los siguientes requisitos

1. Realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requerida.
2. Experiencia demostrada en el resultado concreto obtenido en su trabajo
3. Cumplimiento de las norma de conducta carácter general o específico y características personales exigidas para el cargo u ocupación y de la disciplina laboral establecidas en el reglamento disciplinario interno de la entidad.
4. Calificación formal expresada en los certificados de estudios o títulos que posea el trabajador en correspondencia con los requisitos exigidos.

Después de terminado el análisis de los requisitos exigidos, el Comité de Expertos acuerda recomendarle al _____ Director que el Trabajador:

Posee _____ No Posee _____ la idoneidad demostrada para ocupar el objeto de análisis.

Para constancia, firman la presente, los miembros del Comité de Expertos presentes en el análisis.

Designado por la Dirección _____

Designado por la Sección Sindical _____

Designado por la UJC _____

Trabajador elegido en Asamblea _____

Trabajador elegido en Asamblea _____

Trabajador elegido en Asamblea _____

Trabajador elegido en Asamblea _____

Original: Director

C.C. Comité de Expertos.

ANEXO 3

NOTIFICACIÓN DE LA DECISION FINAL SOBRE LA IDONEIDAD DEL TRABAJADOR

EMPRESA: _____

ORGANISMO:

MUNICIPIO: _____

PROVINCIA:

FECHA:

Siendo las _____ del día _____ de _____ del
año _____

Después de analizar la recomendación del Comité de Expertos del área

Aprobado mediante Resolución No _____ del Director General
de la Empresa certifico que el trabajador _____ Tiene
_____ No tiene _____ la idoneidad demostrada para el cargo
_____ por el cual se dispuso efectuar el análisis y como decisión
final usted resulta seleccionado _____ no Seleccionado _____ para ocupar la plaza.

Se le hace saber que de estar inconforme con la decisión adoptada usted puede
establecer recurso de apelación ante el Órgano de Justicia Laboral de Base de su área de
trabajo en el término de 180 días naturales a partir del conocimiento de la misma.

El trabajador que no resulte no idóneo, recibirá el tratamiento laboral y salarial que la Ley
establece para estos casos.

Para que así conste, firma la presente

(Nombre y Apellidos del Directivo)

(Cargo que Ocupa)

(Firma del Directivo)

C.C. Consecutivo del Director

C.C. Expediente laboral del trabajador

C.C. Trabajador Analizado

ANEXO 4

EMPRESA: _____

ORGANISMO: _____

MUNICIPIO: _____

PROVINCIA: _____

FECHA: Siendo las _____ del día _____ de _____ del
año _____

Yo _____,

(Nombre y Apellidos) (Cargo) (Área de
trabajo)

Solicitud de _____, _____, el análisis
de la

(Nombre y Apellidos) (Cargo)
Idoneidad Demostrada para permanece en el empleo de

(Nombre y Apellidos del
trabajador)

(Área de trabajo) (Cargo u Ocupación)

Motivos por los que se solicita el análisis de la Idoneidad Demostrada del Trabajador:

Firma del Jefe Inmediato Superior
Área

Firma del Secretario S/Sindical del

Original: Archivo del Jefe Inmediato Superior
C.C. Archivo del Director

ANEXO 5

SOLICITUD PARA CONVOCATORIA DE PLAZAS VACANTES

EMPRESA: _____

ORGANISMO: _____

MUNICIPIO: _____

PROVINCIA: _____

FECHA: Siendo las _____ del día _____ de _____ del
año _____

Yo _____, Director de

(Nombre y Apellidos) (Unidad Organizativa de la
Empresa)

Que poseo la facultad de reconocer o retirar la Idoneidad Demostrada así como custodiar
el fondo de salario y la planilla del personal a mi subordinado, solicito, se libere
convocatoria contra la plaza de

_____ perteneciente al área de trabajo _____ a partir
del día _____ de _____ del año

Además solicito que se incorporen a la convocatoria los siguientes requisitos específicos
para laborar en el puesto de trabajo, por necesidad de la Organización, siempre y cuando
no se opongan a lo establecido en la legislación vigente.

Firma del Directivo que solicita el servicio

Original: Archivo del Centro
C.C. Departamento de Recursos Humanos o Personal