Decreto 31/2018

Homológase Acta Acuerdo.

Ciudad de Buenos Aires, 10/01/2018

B.O.: 11/01/2018

VISTO el Expediente N° EX-2018-00814030-APN-DGRGAD#MT, la Ley N° 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 2014), la Ley N° 18.753, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo de la Administración Pública Nacional Nº 24.185, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional Nº 25.164, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 214 del 27 de febrero de 2006 y sus modificatorios, el Acta Acuerdo del 30 de noviembre de 2017 de la Comisión Negociadora para la Administración Pública Nacional, Sectorial del Personal del Órgano de Control de Concesiones Viales y,

CONSIDERANDO:

Que las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados se rigen por la Ley Nº 24.185 que instituye al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL como su Autoridad Administrativa de Aplicación.

Que en cumplimiento del mecanismo establecido en el mencionado cuerpo normativo se constituyó la Comisión Negociadora para la Administración Pública Nacional, Sectorial del Personal del Órgano de Control de Concesiones Viales, conforme surge del Acta Acuerdo del 30 de noviembre de 2017.

Que en tal aspecto, las partes acordaron el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Órgano de Control de Concesiones Viales, cuya vigencia comenzará a partir de la instrumentación de la homologación de dicho instrumento.

Que en el orden indicado y sobre el control de legalidad, cabe puntualizar que la Autoridad Administrativa de Aplicación tomó la intervención prevista en los artículos 4°, 6°, 7°, 10 y concordantes de la Ley N° 24.185, su Decreto Reglamentario N° 447/93 y normas complementarias.

Que en ese sentido, el acuerdo analizado satisface los recaudos normados en el artículo 11 de la referida Ley.

Que constan las intervenciones de la Subsecretaría de Presupuesto del MINISTERIO DE HACIENDA y la Subsecretaría de Evaluación Presupuestaria e Inversión Pública de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS quienes, en orden a lo prescripto por el artículo 79, segundo párrafo del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, evaluaron su implementación como factible.

Que de acuerdo a lo previsto en el artículo 80, inciso b) del Convenio Colectivo de Trabajo General precitado, la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R.) a través del Acta N° 163 del 15 de diciembre de 2017 concluyó que lo acordado es compatible con el convenio general.

Que la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público, emitió el correspondiente Dictamen N° 5205/17, sin formular objeción alguna.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL tomó la intervención que le compete.

Que el presente se dicta en ejercicio de las atribuciones emergentes del artículo 99, inciso 1 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL y del artículo 14 de la Ley N° 24.185.

Por ello

EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

ARTÍCULO 1°.- Homológase el Acta Acuerdo del 30 de noviembre de 2017 de la Comisión Negociadora para la Administración Pública Nacional, Sectorial del Personal del Órgano de Control de Concesiones Viales (OCCOVI) que, como Anexo (2018-00824644-APN-DGRGAD#MT), forma parte integrante del presente decreto.

ARTÍCULO 2°.- El presente Decreto entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 3°.- Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

MACRI. — Marcos Peña. — Alberto Jorge Triaca.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 30 días del mes de noviembre de 2017, síendo las 17:00 horas en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ante mí, Dr. Mauricio J. RIAFRECHA VILLAFAÑE en su calidad de Presidente de la Comisión Negociadora, en el marco del en el marco del Sectorial para el Personal del Órgano de Control de Concesiones Viales, asistido por la Lic. Mariela LIUNI, COMPARECEN: por la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, el Señor SUBSECRETARIO DE EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA E INVERSION PUBLICA, Lic. Maximiliano CASTILLO CARILLO, y el Lic. Marcelo ROMANO; por el MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN, el Señor SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES Y FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO CIVIL, Dr. Carlos Alberto LELIO, el Contador Gonzalo DIAZ y la Dra. AMALIA DUARTE DE BORTMAN; por el MINISTERIO DE HACIENDA, el Señor SUBSECRETARIO DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA', Lic. Alejandro GALLEGO y el Dr. Jorge CARUSO; por el ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES -OCCOVI- el Ing. Arcángel José CURTO en su carácter de Director Ejecutivo, acompañado por el Dr. Federico SCHAER, todos ellos por parte del **Estado Empleador**, y por la **Parte Gremial**, en representación de la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION, los Sres. Diego GUTIERREZ, Karina TRIVISONNO, Carolina MAUAD y Lucila MAUAD, asistidos por el Sr. Hugo SPAIRANI; y por la ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO los Sres. Flavio VERGARA, Pablo GUEVARA, Pablo ZELASCHI y Laura SOTELO, con el asesoramiento del Dr. Rodrigo N. EXPOSITO, quienes asisten al presente acto.----------

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, luego de un intercambio de opiniones, se cede la palabra al Estado empleador quien **MANIFIESTAN**: Que propone a la parte sindical el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Órgano de Control de Concesiones Viales, el cual acompaña en este acto en 36 fojas útiles. Asimismo, se deja constancia que la vigencia establecida en el referido texto comenzará a regir a partir de la instrumentación de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.--------

Cedida la palabra a la representación sindical U.P.C.N., **MANIFIESTA**: Que acepta de manera integral la propuesta del Estado Empleador.----------

Cedida la palabra a la representación sindical ATE, **MANIFIESTA**: Que acepta con disidencias la propuesta del Estado Empleador y solicita expresarse mediante Acta Complementaria.----------

En este estado, la Autoridad de Aplicación hace saber a las partes que, atento lo manifestado precedentemente, conforme el articulo 4° de la Ley N° 24.185 y su Decreto reglamentario N° 447/93, se tiene por aprobada.----------

No siendo para más, se da por finalizado el acto, firmando los comparecientes previa lectura y ratificación por ante mí que **CERTIFICO**.----------

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL

DEL ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES

CAPÍTULO I- ÁMBITO DE APLICACIÓN VVIGENCIA

ARTÍCULO 1°.-El presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL es de aplicación para los trabajadores bajo relación de dependencia laboral del ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES (OCCOVI), incluidos o a incluirse en las categorías determinadas en el presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL Y aquellas que en el futuro las partes incorporen mediante los mecanismos convencionales previstos, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/06, con los alcances y salvedades para las distintas modalidades de relación de empleo previstas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.0. 1976 y sus modificatorias) y las establecidas para cada caso en particular en el presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL.

Quedan excluidos del presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL el Director Ejecutivo y el responsable de la auditoría interna del OCCOVI.

Queda convenido que las referencias a los trabajadores y autoridades efectuadas en género masculino o femenino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un género representan siempre hombres y mujeres con las salvedades que se formulen en atención a las particularidades que se establezcan.

ARTÍCULO 2°.- El cumplimiento de este CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL es obligatorio en todo el territorio nacional desde el 1 de diciembre de 2017 y su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular. Dentro del plazo de SESENTA (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora Sectorial deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes para negociar su renovación, sin perjuicio de lo establecido en el articulo 12 de la ley N" 24.185.

No obstante lo establecido en el primer párrafo del presente, las partes de común acuerdo podrán constituirse antes del plazo allí establecido para negociar la modificación o renovación del presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL en el supuesto que se produjera la instrumentación de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/06, o existieran modificaciones al mismo según lo estatuido en el inciso e) del articulo 80 del citado Convenio.

CAPÍTULO II- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y FINES COMUNES

ARTÍCULO 3°.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y FINES COMUNES. Las partes signatarias del presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL, ratifican los siguientes principios:

a) La necesidad que los derechos y responsabilidades de las partes sean respetados manteniendo la armonía en la búsqueda de logros comunes, el otorgamiento de justas y equitativas condiciones de labor, y el compromiso con la formación y capacitación permanente que atienda a las nuevas formas organizacionales y a la incorporación de las tecnologías, estructurándose una nueva cultura de trabajo competente, honesta y eficaz.

b) La importancia de democratizar las relaciones laborales en la actividad, con el objetivo común de lograr la convivencia mediante la confianza, el apoyo, el compromiso, la comunicación y la satisfacción de las necesidades reflejando la ideología, la cultura y los valores asumidos por las partes.

c) La seguridad operacional se encuentra directamente relacionada con las condiciones de vida y trabajo de las personas que se desempeñan en el ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES, reafirmando la condición del trabajador como sujeto de preferente tutela jurídica.

d) Promover un ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES responsable y ciudadano, que no se limite exclusivamente al respeto de las obligaciones jurídicas, sino que vaya un paso más allá del cumplimiento legal, integrando voluntariamente en sus prácticas, tanto operativas como comerciales, consideraciones de índole ética, social y medioambiental

e) El trabajador es un protagonista central, por lo que el presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL reconoce, valora e incentiva la profesionalización de los trabajadores y la organización en general.

f) Garantizar el desarrollo, capacitación y superación personal de los trabajadores, comprometiéndose el ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES Y las Asociaciones Sindicales a acordar los programas de capacitación que garanticen su progreso y mayor idoneidad en el cumplimiento de las tareas, pretendiéndose con este CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL una relación participativa entre las partes, propiciando buenas relaciones y un clima organizacional sano con una visión del trabajador desde el punto de vista social, político y económico, y no sólo desde el punto de vista productivo.

g) La integración y efectiva valoración de todas las funciones y áreas de trabajo mediante la positiva identificación de los trabajadores, promoviendo la actuación interactiva, la plena comunicación interpersonal y colectiva de todos los grupos funcionales previstos en el presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL.

h) El mantenimiento, la mejora y crecimiento constante del empleo, desarrollando un modelo de relaciones laborales en un marco de buena fe, respeto reciproco que reafirma los postulados del trabajo decente.

i) La equidad de género es un componente importante en el proceso de desarrollo económico, integración social y consolidación de las sociedades más democráticas. Por ello las partes que suscriben el presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL se comprometen a adoptar medidas de acción positiva que posibiliten la participación efectiva de las mujeres en la actividad, como así también incorporar la perspectiva de género en todas las acciones que lleven adelante el ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES.

j) Evitar, por todos los medios a su alcance, que cualquier miembro de la comunidad laboral que integran pueda desarrollar conductas susceptible de ser calificadas de discriminatorias.

k) El diálogo inter-generacional en el sector y el reconocimiento de la trayectoria, promoviendo la reinserción de los adultos mayores en una red de sostén que les permita mantener una actitud activa y asumir un rol protagónico en el ámbito de su comunidad laboral.

l) Compromiso en el estudio y sistematización de indicadores de condiciones de trabajo y empleo en la actividad, fundamentalmente en lo que respecta a la salud laboral con el objeto de obtener indicadores confiables que a futuro mejoren la agenda de negociación.

m) El compromiso recíproco en la disminución de los niveles de siniestralidad laboral, mediante la promoción de acciones de prevención y capacitación, como así también la mejora continua de los ambientes y lugares de trabajo.

n) La buena fe, la dignidad de la persona, el principio de primacía de la realidad y la justicia social serán los principios rectores de interpretación del presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL

o) Reivindicar la importancia del trabajo decente, entendiendo como tal un trabajo en el que la prestación de servicio se realiza respetando derechos laborales como descanso, vacaciones, y que se realiza en adecuadas condiciones de salud y seguridad.

p) Garantizar la inclusión de personas con capacidades diferentes y grupos vulnerables en el marco de lo establecido mediante Ley N° 22.431 de Sistema de Protección Integral de los Discapacitados.

q) El organismo y las asociaciones sindicales signatarias del presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral.

CAPITULO III -REPRESENTACIÓN GREMIAL

ARTÍCULO 4°.- En todas aquellas instancias que requieran en su integración la participación gremial, ésta se compondrá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 24.185 y su reglamentación.

CAPITULO IV - DE LA RELACIÓN DEEMPLEO

ARTÍCULO 5°.- El personal queda comprendido por las prescripciones establecidas en la Ley N° 20.744 y sus modificatorias, así como en las que correspondan, del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/06.

CAPITULO V- COMISION PERMANENTE DE INTERPRETACION Y CARRERA

ARTÍCULO 6°.- Créase la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (Co.P.I.C.), integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes de la parte gremial. Cada parte podrá concurrir con sus asesores.

ARTÍCULO 7°.- Además de las que se le asignen expresamente en el presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL, la Comisión tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

a) Interpretar el presente Convenio con alcance general, buscando asegurar la debida integración de la normativa del mismo con la del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, con la reglamentación aplicable y con lo dispuesto por la ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.0.1976).

b) Fortalecer la aplicación adecuada del presente Convenio.

c) Promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas a efectos de mejorar la presentación del servicio a la comunidad.

d) Elaborar y/o analizar las propuestas de modificación del régimen establecido por el presente Convenio que faciliten la concreción de los principios orientadores establecidos en éste, en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional y en la ley N° 20.744, a efectos de afianzar tanto la profesionalidad y dignidad laboral de los trabajadores así como de elevar los niveles de excelencia respecto a la calidad y rendimiento en el servicio.

e) Requerir la intervención de la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones laborales (Co.Pa.R.), constituida por el articulo 79 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional o el que sustituya y en virtud de las atribuciones conferidas en el inciso b) del articulo 80 del mismo, para el tratamiento de las cuestiones que afecten a la interpretación, integración o prevalencia de normas del presente Convenio, el citado Convenio General y lo prescripto por la ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.0.1976).

f) Intervenir en la resolución de controversias y/o conflictos no comprendidos en el articulo 81 del mencionado Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Publica Nacional o el que lo reemplace, surgidos a causa de la aplicación de este Convenio y siempre que se hubieran agotado previamente los procesos de reclamo correspondientes y cumplido con las instancias de intervención de los órganos permanentes de aplicación con competencia de materia.

g) Intervenir en los términos establecidos en los artículos 60 y 67 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Publica Nacional.

h) Dictar su reglamento de funcionamiento.

ARTÍCULO 8°.- Los acuerdos de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo no superior a los CUARENTA Y CINCO (45) días hábiles, a formalizarse mediante el acta respectiva, los cuales serán aprobados conforme la normativa vigente.

En los casos en que dichos acuerdos tuvieran implicancia económica requerirán el cumplimiento de la Ley N° 18.753.

La Comisión se reunirá ordinariamente al menos UNA (1) vez al mes, excepto ante la inexistencia de temas o que las partes resolvieran el traslado de los mismos a la siguiente reunión ordinaria mensual o a la reunión extraordinaria convocada a tal efecto.

Las actas que impliquen interpretación de las previsiones del presente Convenio deberán ser comunicadas y difundidas por los canales internos del ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES.

CAPÍTULO VI -DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 9°.- DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. En virtud de lo dispuesto en el articulo 5 del presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL las obligaciones del empleador quedarán sujetas a lo establecido en el artículos 33 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto 214/06.

ARTÍCULO 10°.- DE LOS DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DEL PERSONAL.

Los derechos, deberes y prohibiciones del personal se regirán por lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto 214/06, sin perjuicio de lo establecido en el articulo 5° del presente o en las disposiciones especiales que se acuerden sobre el particular.

CAPITULO VII - REGIMEN ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 11°.- El personal del ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES (OCCOVI) revistará en TRES (3) Niveles Escalafonarios de acuerdo al siguiente orden: PROFESIONAL, TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO, compuestos cada uno por TRES (3) Categorías (1, 11, 111) Y cada una de estas por SEIS (6) grados. los Niveles Escalafonarios, Categorías, y Grado reflejan los requisitos de formación, capacitación evaluación y experiencia así como los niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía que comportan las funciones y puestos de trabajo respectivos. Este régimen escalafonario estará sujeto a revisión, tarea que se efectuará durante el primer año de aplicación del presente convenío.

DE LOS NIVELES ESCALAFONARIOS.

ARTÍCULO 12°.- los niveles Escalafonarios reflejan los niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía así como los requisitos de experiencia, formación y capacitación que comporten las funciones y puestos de trabajo respectivos.

ARTÍCULO 13°.- El NIVEL PROFESIONAL:

- Incluye aquellos agentes que posean título universitario de grado en cualquiera de las ramas de la Ingeniería, Arquitectura, como así también otros títulos universitarios de grado requeridos para el desempeño de funciones acordes a su profesión en el ámbito de la Repartición.

- Comprende al personal seleccionado para desarrollar funciones de planeamiento, control, supervisión y organización.

- Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de los objetivos de programas y proyectos, debidamente encuadrada en marcos normativos y técnicos específicos, con autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada.

ARTÍCULO 14°.- El NIVEL TÉCNICO:

- Incluye aquellos agentes que posean tecnicatura afín a las funciones y objetivos del Organismo.

- Incluye a todo el personal que acredite funciones especificas del Organismo como, Topógrafo, Sobrestante, Laboratorista Vial y Ayudante de Laboratorio.

- Incluye al personal que acredite competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento de Escuelas Técnicas oficiales o reconocidas por el Estado con formación vinculada a la función vial.

- Comprende al personal seleccionado para desempeñar funciones de organización, coordinación y control de grupos de trabajo, de ejercicio técnico o profesional, que incluyan diversidad de tareas y exijan conocimientos y pericias acordes para la aplicación de técnicas especificas.

- Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y de las tareas individuales y del grupo bajo su supervisión, con sujeción a objetivos y métodos específicos y relativa autonomía técnica o profesional.

ARTÍCULO 15°.- El NIVEL ADMINISTRATIVO:

- Comprende aquellos agentes que' desempeñen funciones de apoyo, control y asistencia a tareas administrativas específicas y técnicas con niveles de autonomía acorde a pautas preestablecidas y responsabilidad sobre el resultado de las tareas individuales y grupales fijadas por su superior inmediato.

DE LAS CATEGORIAS.

ARTÍCULO 16°.- CATEGORIA I (experto): Quienes revistan en esta categoría determinan y administran los objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso, bajo políticas, instrucciones y marcos normativos, profesionales o técnicos específicos. Controlan la información recogida y evalúan los resultados de avances. Establecen estrategias o formas de acción en los procesos, previendo situaciones o contingencias futuras. Pueden dirigir unidades organizativas y serán responsables del desarrollo apropiado del personal supervisado cuando corresponda, procurando una actualización de sus capacidades y competencias, para realizar contribuciones laborales acordes a los cargos ocupados.

ARTICULO 17°.- CATEGORIA II (especializado): Quienes revistan en esta categoría estarán capacitados para afrontar algunas situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor supervisión; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los

trabajos asignados. Asesoran en consultas técnicas formuladas por los diferentes niveles de autoridad de la organización y ayuda a la solución de problemas. Podrán conducir eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas. Supone el cumplimiento de los objetivos o tareas encargadas con sujeción a planes y directivas recibidas, autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas, coordinación y propondrá las actividades de desarrollo del personal que tuviera a su cargo.

ARTÍCULO 18°.- CATEGORIA III (Inicial): los agentes que revistan en esta categoría realizarán las tareas asignadas mediante la aplicación de sistemas, métodos, normas, procedimientos, técnicas o pericias preestablecidas u ordinarias para contribuir al logro de los objetivos planteados. Supone responsabilidad por el resultado de sus propias actuaciones o tareas y de las directivas recibidas.

DE LOS GRADOS.

ARTÍCULO 19°.- Establécese una escala de UNO (1) a SEIS (6) grados para la promoción horizontal del personal en el Nivel Escalafonario para el que fuera seleccionado., siendo el grado inicial el número 1 (uno)

CAPITULO VIII- REGIMEN DE CARRERA

ARTÍCULO 20°.- a carrera del Personal del ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES comprende el ingreso y promoción de cada empleado en los distintos Niveles, Categorías y Grados escalafonarios de conformidad con el régimen que se establece por el presente.

La promoción vertical consiste en el acceso a Niveles Escalafonarios y/o Categorías superiores mediante los procesos de selección y/o merituación diseñados a tal fin, así como la capacitación y calificación requeridos para ocupar puestos de trabajo o funciones de mayor complejidad, responsabilidad y autonomía.

La promoción horizontal consiste en etapas de remuneración progresiva que puede alcanzar el agente y que comprende el acceso a los diferentes Grados superiores habilitados para el Nivel Escalafonario y/o Categorías en el que reviste el personal, lo que resultará de la capacitación y la acreditación y evaluación de su desempeño y competencias laborales.

ARTÍCULO 21°.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 del presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL, son requisitos mínimos para el acceso al Nivel "Profesional":

1) Titulo Universitario de grado correspondiente a carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años afín a las especialidades exigidas por el puesto.

2) Experiencia laboral en tareas vinculadas a la función por un término no inferior a CUATRO (4) años.

3) En el supuesto que comporte el ejercicio de Gerencia, Subgerencia, Jefatura o Supervisión de grupo o equipo de trabajo se deberá acreditar experiencia laboral pertinente por un término no inferior a SEIS (6) años y acreditación de competencias especificas a través de estudios de postgrado o cursos en otras entidades de reconocido prestigio y/o solvencia académica.

4) Lectura y comprensión de texto de al menos UN (1) idioma extranjero (inglés y/o francés) aplicable a la función o puesto.

ARTÍCULO 22°.- Sin perjuicio de lo establecido en el articulo 12 del presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL, son requisitos mínimos para el acceso al Nivel "Técnico":

1) Titulo Terciario de duración no inferior a TRES (3) años, Título Intermedio de carrera universitaria de grado de duración no inferior a CUATRO (4) años, afín a las funciones y objetivos del Organismo.

2) En todos los casos se requerirá experiencia laboral correspondiente a la función o puesto a desarrollar no inferior a CUATRO (4) años.

3) En el supuesto que comporte el ejercicio de Gerencia, Subgerencia, Jefatura o Supervisión de grupo o equipo de trabajo se deberá acreditar experiencia laboral pertinente por un término no Inferior a SEIS (6) años y acreditación de competencias específicas a través de estudios de postgrado o cursos en otras entidades de reconocido prestigio y/o solvencia académica.

ARTÍCULO 23°.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 del presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL, son requisitos mínimos indispensables para el acceso al Nivel "Administrativo":

1) Titulo secundario conforme a la ley Nacional de Educación.

2) Acreditar conocimientos y competencias básicas para las tareas mediante capacitación específica o experiencia laboral afín.

3) Herramientas informáticas de nivel básico o intermedio acorde a la función o tarea desempeñar.

En el supuesto que comporte el ejercicio de Gerencia, Subgerencia, Jefatura o Supervisión de grupo o equipo de trabajo se deberá acreditar experiencia laboral pertinente por un término no inferior a SEIS (6) años y acreditación de competencias específicas a través de estudios de postgrado o cursos en otras entidades de reconocido prestigio y/o solvencia académica.

ARTÍCULO 24°.- PROMOCION DE CATEGORIA. La promoción a una Categoría superior se efectuará mediante el Régimen de Selección establecido de conformidad con el Artículo 30 del presente convenio, el que asegurará la comprobación de la Idoneidad, méritos, experiencias y competencias laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones correspondientes a dicha Categoría. Será requisito para acceder a las categorías I y II década Nivel, el haberse desarrollado durante dos grados en el Nivel inferior y haber aprobado el itinerario formativo establecido al efecto en el Sistema de Capacitación y Desarrollo.

El personal que accediera a una Categoría superior dentro de su Nivel escalafonario de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, continuará con su carrera en dicha Categoría a partir del Grado equivalente alcanzado en su Categoría anterior.

A este efecto se considerará Grado equivalente al resultante de:

a) reconocer UN (1) grado de la categoría superior, por cada DOS (2) grados alcanzados en la Categoría anterior, a contar desde el Grado inicial de la Categoría superior al que asciende cuando ésta fuera la inmediata superior;

b) reconocer UN (1) grado de la Categoría superior, por cada TRES (3) Grados alcanzados en la Categoría anterior, a contar desde el Grado inicial de la Categoría superior al que asciende cuando ésta no fuera la inmediato superior;

ARTÍCULO 25°.- PROMOCION DE GRADO. El personal promoverá al Grado siguiente dentro del Nivel y Categoría en el que revista una vez que acredite:

a) Como resultado de la Evaluación Anual de Desempeño, TRES (3) calificaciones consecutivas no inferiores a "BUENO" o DOS (2) calificaciones consecutivas no inferiores a "DESTACADO". y

b) El cumplimiento de un mínimo de horas cátedra de capacitación que disponga el Sistema de Capacitación y Desarrollo, para cada Nivel escalafonario y Categoría, de acuerdo al siguiente detalle:

NIVEL	CATEGORIA III	CATEGORIA II	CATEGORIA I
Profesional	60 horas	65 horas	70 horas
Técnico	50 horas	55 horas	60 horas
Administrativo	40horas	45horas	50 horas

En este aspecto la promoción se hará efectiva al mes siguiente de la aprobación de actividades respectivas, cuando estas fueran organizadas o patrocinadas por el OCCOVI, o al mes siguiente de finalizado el plazo establecido para que el OCCOVI y el INAP puedan dar por reconocida la aprobación de las demás actividades.

ARTÍCULO 26°.- El agente que hubiera accedido al último Grado y Categoría previstos para el Nivel Escalafonario en que revistara y cumpliera con los requisitos establecidos en el articulo 26 del presente, continuará promoviendo de Grado hasta su egreso.

ARTICULO 27°:- En ningún caso podrá convenirse que ia sola permanencia del agente en el servicio dará lugar a su promoción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

CAPITULO IX - SELECCIÓN DE PERSONAL - REGIMEN DEL CONCURSO

ARTÍCULO 28°.- La selección del personal se realizará mediante un régimen que asegure la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, experiencias, competencias y actitudes y laborales adecuadas para el ejercicio del puesto de trabajo o función.

ARTÍCULO 29°.- Para el ingreso a la 'carrera establecida en el presente Convenio, para la promoción a un Nivel Escalafonario superior y para la titularidad del ejercicio de un cargo jerárquico, será de aplicación el régimen de Selección que el Estado empleador establezca, de conformidad con lo establecido en el Título VI - Capítulo 111 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional y, según lo acordado en el artículo 60 del referido Convenio, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C. y las particularidades prescriptas en el presente Convenio.

De la misma manera se procederá con el régimen de valoración de méritos del personal involucrado en la promoción de Categoría de conformidad con el presente Convenio y en su caso el sistema para concursar las funciones gerenciales y de conducción.

Asimismo deberá preverse el mecanismo para instrumentar dichos regímenes para la aplicación de la Ley N° 22.431 y sus modificatorias, conforme lo establecido por el artículo 57 del citado Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

ARTICULO 30°.- A fin de certificar las Competencias laborales especificas requeridas en el presente Convenio, el Estado Empleador establecerá un régimen de valoración de méritos y competencias previa consulta a las entidades signatarias en el ámbito de la COPIC según lo establecido en el arto 54 dei Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

ARTÍCULO 31°.- Los perfiles y requisitos a exigir se ajustarán a lo dispuesto en el articulo 58 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional y resguardando la aplicación de la Ley N° 22.431 y sus modificatorias.

ARTICULO 32°.- VEEDURIA. La parte gremial será veedor los procesos de selección, Evaluación y promoción de la Categoría debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas al titular del Organismo fin de ser consideradas antes de la decisión final.

CAPITULO X- DEL REGIMEN DE CAPACITACION y DESARROLLO DEL PERSONAL

ARTÍCULO 33°.- En virtud de lo dispuesto en el Titulo VI - Capitulo V del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración pública Nacional, el ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES se compromete a instrumentar un Sistema de Capacitación y Desarrollo, previa consulta a las entidades gremiales signatarias a través de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera, que tendrá por finalidad la actualización y mejoramiento de las competencias laborales del personal de acuerdo con las prioridades y necesidades del Organismo conforme a los itinerarios formativos q se determinen, como así también el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción en el marco de las nuevas técnicas y procesos de trabajo para el debido cumplimiento de las propias tareas.

A tal fin el ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES podrá dictar los cursos, conferencias o seminarios por sí o por terceros, los que estarán vinculados a la planificación de la carrera y al pleno desarrollo profesional de cada empleado.

Las actividades programadas para el apropiado cumplimiento de las funciones y/o en materia de seguridad en el trabajo, salud, etc., serán de carácter obligatorio para todo el personal.

Las mismas se dictaran, en la medida de lo posible, dentro de la jornada de trabajo.

CAPITULO XI- EVALUACION DE DESEMPEÑO.

ARTÍCULO 34°.- El personal será evaluado a través del régimen que establezca el Estado Empleador de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en la Co.P.I.C. El personal será evaluado por su desempeño laboral desplegado en el lapso comprendido entre el 10 de enero y el 31 de diciembre de cada año, siempre que en el mismo hubiera prestado servicios efectivos por no menos de SEIS (6) meses.

CAPÍTULO XII- COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

ARTÍCULO 35°.- En concordancia con lo dispuesto en el TITULO IX, articulas 121 al 127 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional créase la delegación de la Comisión Permanente de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes de la parte gremial.

ARTÍCULO 36°.- La misma tendrá las funciones establecidas en los incisos a), b), e) y d) del articulo 127 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

CAPÍTULO XIII -ASIGNACIÓN DE FUNCIONES

ARTÍCULO 37°.- MOVILIDAD FUNCIONAL. De acuerdo a lo establecido en el artículo 40 y subsiguientes del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional,

el personal podrá ser asignado a distintas tareas dentro de su grupo laboral, en tanto cuente con las aptitudes que pudieran corresponder, en atención al puesto de trabajo.

El personal comprendido en éste CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL deberá actuar con multifuncionalidad y/o polivalencia de oficios y/o tareas cuando el cumplimiento de la actividad lo requiera.

Se define como movilidad funcional a la aptitud que tiene todo trabajador para realizar diversas tareas, a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento que le permita ampliar sus conocimientos y habilidades.

La movilidad funcional en ningún caso implicara una rebaja de la remuneración.

Si la función asignada implicare una remuneración superior a la correspondiente a la categoría y/o función del empleado incluido en la misma percibirá, mientras dure la movilidad funcional, la remuneración correspondiente a la función efectivamente realizada. En estos casos la movilidad funcional transitoria caducará automáticamente al reintegrarse el titular del cargo o en el plazo de UN (1) año, lo que ocurra antes.

En todos los casos el reemplazante deberá cumplir con los requisitos exigidos para la situación escalafonaria correspondiente al cargo objeto de la movilidad funcional transitoria y reunir la especialidad profesional requerida por el mismo, en caso que corresponda. En el ejercicio del cargo se mantendrá la forma y modalidades propias del mismo.

ARTÍCULO 38°.- PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL AMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL. En el marco de lo dispuesto en el artículo precedente del presente Convenio se podrá disponer la comisión de servicios para prestar servicios en otra dependencia de la administración pública cuya temática esté vinculada con las funciones del Organismo y represente un beneficio para la actividad del sector.

La comisión de servicios deberá ser autorizada por la máxima autoridad del ORGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES, con previo consentimiento del agente.

ARTÍCULO 39°.- CARÁCTER COMPRENSIVO. Los trabajadores deberán aportar en forma concurrente y simultánea o alterna todos los conocimientos y habilidades correspondientes a sus capacidades, así como también la realización de toda otra función complementaria y/o suplementaria que le fuera indicada o que el mismo estimare necesaria para comenzar, proseguir, completar o perfeccionar una tarea o proceso, o que surjan de las normas o directivas emanadas del ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES.

El OCCOVI, en lo que refiere al presente capitulo, está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de prestación u organización del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del Contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

CAPÍTULO XIV - JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 40°.- CONCEPTO. En el marco de lo dispuesto en el articulo W 196 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, la jornada laboral será de lunes a viernes de OCHO (8) horas diarias.

Las partes signatarias remiten al concepto de jornada de trabajo establecida en el artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo, el que será aplicado con arreglo a las limitaciones particulares sobre determinadas categorías laborales contempladas en el presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL.

Las partes se comprometen a un análisis y discusión mayor respecto de la regulación del tiempo de trabajo y de grupos de trabajo contemplados en el presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL los que serán considerados en el ámbito de la ser elevado a la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo Sectorial.

Los sistemas de control que instrumente el OCCOVI serán en consonancia con los lineamientos establecidos por la autoridad de aplicación en la materia

CAPÍTULO XV - RÉGIMEN SALARIAL

ARTÍCULO 41°.- REMUNERACIONES. Las remuneraciones mensuales del personal convencionado se integrarán por los conceptos establecidos en el presente Capítulo, cuyos valores corresponderán para la jornada completa de labor

ARTÍCULO 42°.- Se deja constancia que los adicionales y suplementos que se establecen en los artículos 44 al 48 del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial son de carácter remunerativo.

ARTÍCULO 43°.- SALARIO BÁSICO: El salario básico correspondiente a los Niveles y Categorías estará determinado por la cantidad de Unidades Retributivas que para cada caso se establece.

NIVEL	CATEGORIA	BASICO (UNIDADES RETRIBUTIVAS)
Profesional	I	1200
	II	900
	III	700
Técnico	I	900
	II	700
	III	500
Administrativo	I	700
	II	500
	III	400

CAPITULO XVI- ADICIONALES y SUPLEMENTOS

ARTICULO 44°.- Fíjase el Adicional de GRADO en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas según se detalla:

NIVEL	CATEGORIA	GRADO					
		1	2	3	4	5	
Profesional	I	500	550	600	700	800	900
	II	420	470	520	570	620	700
	III	300	350	400	450	500	550
Técnico	I	450	500	550	600	650	700
	II	350	400	450	500	550	600
	III	270	320	370	420	470	520
Administrativo	I	400	450	500	550	600	650
	II	320	370	420	470	520	570
	III	150	200	250	300	350	400

ARTÍCULO 45°.- ADICIONAL FUNCION CONTROL DE CONCESIONES.

-Adicional por participación Directa en la Función de Control de Concesiones:

El presente adicional podrá ser percibido por los agentes que revistan en los NIVELES PROFESIONAL, TECNICO y/o ADMINISTRATIVO en diversas disciplinas, posean altas responsabilidades, dirijan equipos de trabajo y participen directamente en las actividades de supervisión, inspección, auditoria y seguimiento del cumplimiento de los contratos de concesión en donde el Estado Nacional es parte. En tal sentido se destacan las siguientes actividades: control en ruta de las obligaciones contractuales en lo referente al estado de las calzadas y obras de arte mayor en las concesiones de los Corredores Viales Nacionales y de los Accesos a la Ciudad de Buenos Aires, la confección de actas de constatación por incumplimientos en las obligaciones de las empresas concesionarias, la elaboración de los plexos normativos para reglamentar las especificaciones técnicas y el alcance de los sistemas inteligentes de transporte a incorporar en los proyectos viales en materia de concesiones viales, la elaboración de informes técnicos sobre los costos de operación de cada uno de los oferentes de las licitaciones de nuevas concesiones y de los pliegos de nuevas concesiones, la elaboración y análisis de los registros del Impacto Ambiental de las Obras y Servicios de la red viai concesionada, la elaboración del proyecto de presupuesto anual del organismo y confección de los proyectos de cuadros tarifarios, dictaminar en los sumarios derivados de las actas de constatación previstas en los regímenes de infracción y sanciones de los contratos de concesión y controlar y dictaminar en los procesos licitatorios; elaborar y coordinar el desarrollo de la planificación, programación y ejecución de las acciones de la Auditoría y elaborar los informes para la Sindicatura General de la Nación, planificar y coordinar las actuaciones administrativas relacionadas con el ingreso y egreso, movimientos de personal, régimen disciplinario y reglamento interno, etc., todo ello asegurando la calidad y adecuada prestación de los servicios y la protección de los usuarios y los bienes públicos del Estado. El adicional será del 35% que resulte de la suma del salario básico más el adicional de grado de revista del agente y se otorgará mediante el acto administrativo correspondiente.

Cuando se trate de cargos Jerárquicos, este adicional estará determinado por la cantidad de Unidades Retributivas según el siguiente detalle:

Categoría	Unidades Retributivas
Gerente	870
Subgerente	620
Jefe de Unidad / Supervisor General	370

-Adicional por tareas de soporte a la Función de Control de Concesiones:

El presente adicional podrá ser percibido por los agentes que revistan en los NIVELES PROFESIONAL, TECNICO y/o ADMINISTRATIVO en diversas disciplinas y ejecuten tareas simples dentro de un plazo determinado siguiendo órdenes, direcciones e instrucciones detalladas, como: la recepción, tramitación, clasificación y archivo de documentación; la recepción, armado y seguimiento de Expedientes, la recepción y derivación de llamados telefónicos tanto de clientes internos como externos, el diligenciamiento de documentación dentro y fuera del Organismo, el soporte y' apoyo constante a las diferentes áreas en los aspectos relativos a los sistemas informáticos, etc.; .El adicional será del 25% que resulte de la suma del salario básico más el adicional de grado de revista del agente y se otorgará mediante el acto administrativo correspondiente.

ARTÍCULO 46°.- ADICIONAL POR FORMACIÓN PROFESIONAL.

El personal comprendido en el presente Convenio que posea título reconocido oficialmente y que desarrolle funciones propias o inherentes a las incumbencias del referido título percibirá un adicional, según el siguiente detalle

FORMACION	Unidades Retributivas
Universitario 5 añoso más	120
Terciario / Universitario menos de 5 años	75
Posgrado Universitario (adicional)	40

El presente adicional es incompatible con el suplemento por cargo jerárquico establecido en el artículo 48 del presente Convenio Colectivo Sectorial.

ARTICULO 47°.- ADICIONAL DE GRADO EXTRAORDINARIO.

El trabajador que hubiera accedido al último grado previsto para el nivel escalafonario en el que revistara, continuará promoviendo de grado hasta su egreso, si cumpliera con los mismos requisitos establecidos para el acceso a ese último grado. En este supuesto, percibirá un adicional de grado extraordinario cuyo monto en unidades retributivas será la diferencia de unidades retributivas entre las correspondientes a este último grado con las de su inmediato anterior.

El Grado extraordinario habilitado a tal efecto será automáticamente suprimido en la fecha en la que se produjera el egreso del agente.

SUPLEMENTOS

ARTÍCULO 48°.- SUPLEMENTO POR CARGO JERARQUICO. Cuando el agente sea designado para cubrirlas funciones de Gerente, Subgerente y Jefe de Unidad / Supervisor General percibirá un suplemento de carácter eventual único por el tiempo que desempeñe el cargo jerárquico.

Son requisitos además para cubrir los cargos de Gerente y Subgerente, poseer titulo universitario en cualquiera de las ramas de la Ingeniería, Arquitectura y Agrimensores como así también otros títulos requeridos para el desempeño de funciones acordes a su profesión en el ámbito de la Repartición, además de la idoneidad, méritos, experiencias y competencias laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones correspondientes a dicho Nivel.

La designación de personal jerárquico se efectuara en cargos de estructura vigente que se encuentren vacantes.

El agente seleccionado para ejercer la titularidad de un cargo Jerárquico podrá ejercer el mismo por el término de CUATRO (4) años calendario, contados a partir de la notificación de la designación respectiva.

El Suplemento por Cargo Jerárquico será percibido por quienes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el Artículo 30 del presente convenio.

Fijase el Suplemento por Cargo Jerárquico en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se indican a continuación.

Categoría	Unidades Retributivas
Gerente	1900
Subgerente	1500
Jefe de Unidad / Supervisor General	1100

ARTÍCULO 49°.- El pago del Suplemento por Cargo Jerárquico es Incompatible con la percepción del adicional de grado.

ARTÍCULO 50°.- SUPLEMENTO EN CONCEPTO DE GRATIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD. En cumplimiento de las metas y objetivos que defina el Organismo para cada una de sus áreas, se desarrollará y. establecerá un premio estimulo en concepto de gratificación por productividad basado en el cumplimiento de objetivos de carácter anual, que se instrumentara siguiendo los lineamientos que se apliquen para el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/16.

Dicho suplemento estará basado en un sistema de medición, para lo cual se establecerán metas e indicadores.

CAPÍTULO XVII - VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS

ARTÍCULO 51°· LICENCIA ANUAL ORDINARIA. El personal comprendido en el presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL gozará de un periodo mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

1. Hasta cinco (5) años de antigüedad: CATORCE (14) días corridos.

2. Hasta diez (10) años de antigüedad: VEINTIUN (21) días corridos.

3. Hasta quince (15) años de antigüedad: VEINTIOCHO (28) días corridos.

4. Hasta veinte (20) años de antigüedad: TREINTA Y CINCO (35) días corridos.

En concordancia con lo dispuesto en artículo 151 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 la licencia comenzará el día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado.

A pedido del interesado y conforme a las razones del servicio, esta licencia podrá fraccionarse en DOS (2) períodos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el articulo 134, inciso b) del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional y únicamente a los efectos del goce de la licencia, para el cálculo de la antigüedad se tendrán en cuenta los años de servicio prestados en Organismos del Gobierno Nacional, Municipal, Provincial con Certificación de Servicios expedida por autoridad competente.

ARTICULO 52°.- LICENCIA MÉDICA POR ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES. Respecto de las licencias médicas se regirán de acuerdo a lo establecido en el Titulo X - Capítulo I, artículos 208 y subsiguientes de Ley de Contrato de Trabajo o la que en el futuro la reemplace.

ARTÍCULO 53°.- LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE HABERES. Los agentes tendrán derecho a las siguientes licencias especiales con goce de haberes por las siguientes causas y con las limitaciones que en cada caso se establecen:

a) Para rendir exámenes: DIEZ (10) días laborables para rendir exámenes de nivel terciario o universitario de grado, incluidos los exámenes de ingreso. Podrán hacer uso de hasta DOS (2) días corridos por examen no pudiendo superar los DOS (2) días semanales.

El trabajador deberá presentar el o los comprobantes de examen expedido por el respectivo establecimiento educacional o en su defecto, constancia que acredite haber iniciado los trámites para su obtención, dentro de los CINCO (5) días hábiles de producido el reingreso al Organismo.

Si por cualquier causa no imputable al trabajador, los exámenes no se hubieren rendido en las fechas previstas, la presentación de los comprobantes o de las constancias respectivas deberá efectuarse dentro de los DIEZ (10) días hábiles contados a partir de la fecha de realización de los exámenes

b) Matrimonio del trabajador o de sus hijos:

- DIEZ (10) días laborables para el trabajador que contraiga matrimonio y/o celebre unión convivencial registrada.

La licencia comenzará a regir a partir de la fecha del matrimonio civil, religioso o unión convivencial registrada, a opción del trabajador.

En todos los casos deberá acreditarse este hecho ante la autoridad pertinente.

c) Fallecimiento:

- Cónyuge o persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, o parientes consanguíneos en primer grado, TRES (3) días hábiles.

- Parientes consanguíneos de segundo grado y afines de primero, UN (1) día hábil.

La licencia comenzará a regir a partir de la fecha de producido el fallecimiento, de la toma de conocimiento del mismo o de las exequias, a opción del trabajador.

- Atención de hijos menores: El agente que tenga hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los menores, tendrá derecho a TREINTA (30) días corridos de licencia, sin perjuicio de lo que le pueda corresponder por fallecimiento.

d) Donación de sangre: El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica correspondiente

e) Licencia por Violencia de Género: El personal comprendido en la presente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SECTORIAL tendrá justificada sus inasistencias como consecuencia de haber sido víctima de violencia de género para la cual deberá manifestar las circunstancias pertinentes acompañando la documentación respaldatoria de la denuncia y/o certificación ante los Organismos competentes y, si la hubiere, la constancia medica y/o psicológica que aconseje la licencia. El tratamiento de esta licencia tendrá carácter confidencial únicamente entre la parte interesada, el OCCOVI a través de su máxima autoridad, el responsable de la Unidad de Recursos Humanos, la Unidad de Interacción de Equidad de Género y los integrantes paritarios de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato del OCCOVI (C.I.0.T.).

Asimismo se establece la intervención de la instancia paritaria de la CIOT OCCOVI informando a la instancia superior que es la CIOT CENTRAL para entender en aquellos casos en que exista discrepancia razonable en cuanto a los plazos de la licencia y/o su procedencia, habilitándose a dicha comisión a exigir los respaldos necesarios a fin de expedirse.

Todo en concordancia con los derechos y garantías establecidos en la ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485.

ARTÍCULO 54°.- LICENCIAS PARENTALES Y FAMILIARES

a) Maternidad: Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta SETENTA (70) días corridos después del mismo. la agente podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto presentando certificado médico autorizante. En este caso y en el nacimiento pre término, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días corridos.

La agente deberá comunicar fehacientemente su embarazo con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador. Asimismo, conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confiere los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al periodo de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia, justificándose los días previos a la iniciación real de la misma, con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto Tratamiento" o "largo Tratamiento".

b) Tenencia con fines de adopción: Al agente que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños/as, con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de cien (100) días corridos, a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma.

En caso que la adopción fuese otorgada a matrimonio o a quienes acrediten convivencia en forma legal y los dos sean empleados públicos uno usufructuará los CIEN (100) días corridos correspondientes a la licencia por maternidad y el otro TREINTA (30) días hábiles correspondientes a la licencia de padres o madres no parturientas, a decisión de las partes.

c) Estado de excedencia: El agente que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptare un/a hijo/a podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia parental:

- Continuar el trabajo en la Administración Pública Nacional en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

- Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al 25% de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de TRES (3) meses.

- Quedar en situación de excedencia por un periodo no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS (6) meses.

El reingreso del agente en situación de excedencia deberá producirse indefectiblemente al término del periodo por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso del agente.

d) Descansos diarios por alimentación/atención del hijo/a: El agente podrá disponer de DOS (2) descansos de UNA (1) hora en el transcurso de la jornada laboral, para atención del hijo/a, por un período no superior a UN (1) año a partir de la fecha del nacimiento o adopción, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado. Podrá acumularse la licencia diaria ingresando DOS (2) horas después o retirándose DOS (2) horas antes de conformidad con las autoridades del Organismo.

En el caso de ser ambos empleados públicos, sólo uno podrá usufructuar el descanso a decisión de las partes interesadas

e) Declaración jurada sobre el grupo familiar: Los agentes comprendidos en el presente régimen quedan obligados a presentar ante la Unidad de Recursos Humanos, una declaración jurada en la que consignarán los datos de las personas que integran el grupo familiar, entendiéndose por tales, aquellas que dependan de su atención y cuidado.

f) Nacimiento de hijo: Los agentes varones gozarán del derecho a una licencia de CINCO (5) días hábiles por nacimiento de hijo.

ARTÍCULO 55°.- LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE HABERES. Los agentes tendrán derecho a las siguientes licencias sin goce de haberes, con las limitaciones que en cada caso se establecen:

a) Razones particulares: El trabajador podrá hacer uso de licencia por asuntos particulares en forma continua o fraccionada hasta completar SEIS (6) meses dentro de cada decenio, siempre que cuente con DOS (2) años de antigüedad ininterrumpida en el Organismo en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

Esta licencia se acordará siempre que no se opongan razones de servicio, previa autorización del ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES.

El período de licencia no utilizada no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes.

Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de DOS (2) años entre la terminación de una y la iniciación de la otra. No podrá adicionarse a las licencias previstas en los apartados precedentes, debiendo mediar para gozar de esta licencia, una prestación efectiva ininterrumpida de servicios de SEIS (6) meses, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

b) Razones de estudio: Se otorgará licencia por razones de estudios de especialización, investigación, trabajos científicos, técnicos y culturales o para participar en conferencias o congresos de esa índole, en el país o en el extranjero, sea por iniciativa particular, estatal o extranjera o por el usufructo de becas. Los periodos de licencia comprendidos en este inciso no podrán exceder de UN (1) año por cada decenio, prorrogable por UN (1) año más, en iguales condiciones, cuando las actividades que realice el trabajador guarden relación con las funciones que le competen.

Para usufructuar esta licencia deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida de UN (1) año en el Organismo, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo, debiendo mediar entre ambas una real prestación de servicios de SEIS (6) meses.

ARTÍCULO 56°.- Mas allá de las licencias enumeradas en el presente capitulo, las partes establecerán una agenda y cronograma para efectuar una revisión y/o adecuación de las mismas, en un plazo máximo de CIENTO OCHENTA (180) dias a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

CAPITULO XVIII-SALUD Y SEGURIDAD EN El TRABAJO

ARTÍCULO 57°.- COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. En virtud de lo establecido en el TITULO VIII, artículos 115 al 119 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional créase la delegación de la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente dé Trabajo (CyMAT), integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes de la parte gremial.

ARTÍCULO 58°.- En concordancia con lo establecido en el articulas 120, incisos a), b), c), d), e) y f) del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, el cumplimiento de las normas y medidas de Salud y Seguridad del Trabajo estarán a cargo de la CyMAT OCCOVI.

ARTÍCULO 59°.- DISCREPANCIA. DICTAMEN OFICIAL. En el marco de la Ley sobre Riesgos de Trabajo N° 24.557, y la Resolución SRT N° 1068/2010, el OCCOVI suscribirá un Convenio de Cooperación y Asistencia Técnica a fin de que la Superintendencia de Riesgos de Trabajo asista en caso de discrepancias. Sin perjuicio de la participación de la CyMAT CENTRAL establecida por el del CCTG Dtop N° 214/06

ARTÍCULO 60°.- INVESTIGACIÓN DE LOS INFORTUNIOS DEL TRABAJO. En caso de infortunios del trabajo el ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES deberá investigar los hechos sucedidos y las causas probables del mismo con finalidad de efectuar las recomendaciones y modificaciones de los procedimientos y/o conductas que lo ocasionaron.

Para ello el trabajador deberá dar un informe detallado al ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES narrando los hechos sucedidos, el lugar, la hora y demás cuestiones vinculadas al mismo y las personas que presenciaron el evento o que pueden dar cuenta del mismo.

Tanto el trabajador infortunado como aquellos que presenciaron o pudieron tener conocimiento de los mismos, deben colaborar con la investigación relatando lo sucedido y dando las explicaciones pertinentes en la medida de su conocimiento.

El ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES podrá designar especialistas para determinar los hechos y las causas del mismo y las recomendaciones pertinentes, los cambios de procedimiento u operación y/o conductas para evitar su reiteración.

A tales efectos, se elaborara un protocolo con la participación de la ART y SRT dando intervención al MINISTERIO DE TRABAJO., EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. y a la Delegación CYMAT del organismo

ARTÍCULO 61°.- ROPA DE TRABAJO. El ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES, con intervención de la CyMAT, proveerá al personal que desempeñe tareas en ruta, la ropa de trabajo necesaria para una correcta identificación y seguridad del mismo, siendo los agentes responsables del cuidado y mantenimiento de los mismos.

ARTICULO 62°.- FECHA DE ENTREGA DE LA ROPA DE TRABAJO Al PERSONAL PERMANENTE. La entrega de ropa de trabajo se efectuará una vez por año. En caso de que por causa justificada el empleador no pueda dar cumplimiento a las entregas en los plazos establecidos, dará inmediata intervención a las organizaciones sindicales, comunicándole la fecha de entrega de la misma y la causa de la demora.

CAPÍTULO XIX - ACTIVIDADES Y PROGRAMAS ESPECIALES

ARTÍCULO 63°.- BECA PARA ESTUDIOS. El ORGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES podrá financiar total o parcialmente estudios de posgrado de sus empleados que resulten de interés y afinidad al Organismo, sujeto a disponibilidad presupuestaria, y que podrá consistir en:

- El pago total o parcial del importe de las cuotas y/o matricula que deba abonar el estudiante en la Institución educativa elegida.

- Un préstamo por el importe que el Organismo considere y que será reintegrado en cuotas, sin interés ni actualización, a convenir con el agente y cuyo monto no superará el 20% del importe de su remuneración.

- Becas de estudio no reintegrables.

En el supuesto que el agente dejare los estudios, renunciare y/o dejare de pertenecer al Organismo por cualquier causa, el OCCOVI suspenderá el pago de las cuotas y/o matriculas pendientes pudiendo solicitarle al agente el reintegro de las ya abonadas según la modalidad del otorgamiento.

Lo resuelto será comunicado a las entidades gremiales dentro de un plazo de 10 (diez) días.

ARTÍCULO 64°.- ADULTOS MAYORES. La inserción de los adultos mayores en una red de sostén que les permita mantener una actitud activa y asumir un rol protagónico en el espacio comunitario debe ser un objetivo de nuestra sociedad. Las partes de la presente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SECTORIAL se comprometen a colaborar en las futuras actividades que, desde el MINISTERIO DE TRANSPORTE o la autoridad que en el futuro la reemplace, se promuevan con el objetivo de reflexionar, informar y contener sobre los cambios de rol social y demás emergentes emocionales que se producen en la cercanía a la jubilación.

ARTÍCULO 65°.-IGUALDAD REAL DE OPORTUNIDADES Y TRATO. En concordancia con lo dispuesto en los artículos 36 y 37del presente Convenio, el ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES entiende que la equidad de género es un componente importante en el proceso de desarrollo económico, integración social y consolidación de las sociedades más democráticas. Por ello las partes que suscriben la presente Convención Colectiva de Trabajo se comprometen a adoptar medidas de acción positiva que posibiliten la participación efectiva de las mujeres en el Organismo, como así también incorporar la perspectiva de género en todas las acciones que lleve adelante el OCCOVI a través de la Unidad de Interacción Equidad de Género.

ARTÍCULO 66°.- CARTELERAS GREMIALES. El ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES garantiza a las entidades gremiales el uso de carteleras ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores y éstas se comprometen a utilizar únicamente las mismas asumiendo la responsabilidad por el contenido de las publicaciones que realicen. Queda prohibido utilizar otros espacios no habilitados para estos fines.

ARTÍCULO 67°.- SISTEMA VOLUNTARIO DE SOLUCION DE CONFLICTOS. En virtud de lo dispuesto en el artículo 82 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional las partes acuerdan mantener armoniosas y ordenadas relaciones laborales, teniendo como objetivo proteger el derecho a la libertad sindical y el derecho constitucional de huelga, llevando a cabo todas la negociaciones necesarias para garantizar los intereses de ambas partes, procurando que la materialización de medidas legitimas de acción sindical agoten todas' las instancias de concertación y resulte la última ratio de autodefensa.

En su caso y de común acuerdo las partes se remitirán al procedimiento establecido en el articulo 85 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto 214/06.

CLAUSULAS COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 68°.- A partir del 01/01/2018 y una vez aprobado el reencasillamiento y la equiparación del personal y homologado el presente acuerdo, cesa la aplicación de todas aquellas medidas emanadas de las autoridades superiores del ORGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES que hubieran establecido pagos de carácter general, y de todos los Institutos o Conceptos de Pago, Derechos y Obligaciones establecidos mediante Resoluciones, Actas o Acuerdos que hubieran celebrado con anterioridad al presente, atento la contraprestación y mejores beneficios emergentes del presente Convenio.

DE LA EQUIPARACION Y EL REENCASILLAMIENTO DEL PERSONAL

ARTICULO 69°.- El personal del organismo será reubicado o equiparado en los niveles, categorías y grados del presente escalafón, con la asignación básica del nivel y categoría correspondiente a la función que desempeñe y sin perjuicio de los conceptos funcionales que pudieran corresponder en los niveles en que resulten ubicados o equiparados.

ARTICULO 70°.- A estos efectos, la Presidencia del Órgano de Control de Concesiones Viales elaborará y aprobará el procedimiento y formulario respectivos, previa intervención de las Entidades Sindicales en el ámbito de la Co.P.I.C

ARTICULO 71°.- Para la equiparación y el reencasillamiento del personal se completará un Formulario que deberá contener como mínimo los siguientes datos:

Nombre Apellido y CUIT

Fecha de Nacimiento

Función que desarrolla

Tareas que desarrolla acorde a la función

Antigüedad en la Administración Pública nacional, Provincial o Municipal

Antigüedad en la Función que se desarrolla actualmente

Detalle de la Función anterior

Máximo nivel de Titulo Alcanzado

Nombre del área donde trabaja

Lugar de prestación de Servicios.

Horario

ARTICULO 72°.- El Nivel y la Categoría Escalafonaria del personal comprendido por el presente Convenio se asignará según resulte de la aplicación de los siguientes criterios:

1) Nivel Profesional:

a) Categoría I: Cuando realice tareas profesionales avaladas por una titulación universitaria no inferior a CUATRO (4) años y aporte especializaciones y lo posgrados que le permitan ejercer su ocupación con elevado o máximo nivel de experticia, con la responsabilidad acorde a su nivel de actividad en el cumplimiento de objetivos, según sea el caso, bajo políticas, instrucciones y marcos normativos profesionales específicos a la titulación y al cargo que desempeñase. Asimismo, se debe acreditar una experiencia profesional no inferior a SEIS (6) años.

b) Categoría II: Cuando además de realizar tareas profesionales avaladas por la titulación universitaria no inferior a CUATRO (4) años en las áreas habituales y propias de su puesto o función, realice tareas más complejas o menos habituales y esté capacitado para afrontar algunas situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor supervisión; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los trabajos asignados y para conducir

eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas. Asimismo, se debe acreditar una experiencia profesional no inferior a CUATRO (4) años.

c) Categoría III: Cuando realice tareas profesionales iniciales avaladas por la titulación universitaria no inferior a CUATRO (4) años y 1o ejercicio técnico-profesional a través de la ejecución de la respectiva incumbencia del puesto o función asignado mediante la aplicación de sistemas, métodos, normas, procedimientos, técnicas o pericias habituales u ordinarias para contribuir al logro de los objetivos planteados. Supone responsabilidad por el resultado de sus propias actuaciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos organizacionales y las directivas recibidas. Asimismo, se debe acreditar una experiencia profesional no inferior a DOS (2) años.

2) Nivel Técnico:

a) Categoría I: Cuando realice tareas técnicas avaladas por una titulación terciaria de duración no inferior a TRES (3) años o por un Titulo Intermedio de carrera universitaria de grado de duración no inferior a CUATRO (4) años o por Cursos Específicos dictados por instituciones de prestigio académico afines a las funciones y objetivos del Organismo que le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia, con la responsabilidad máxima acorde a su nivel escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso, bajo políticas, instrucciones y marcos normativos, profesionales o técnicos específicos. Asimismo, se debe acreditar una experiencia laboral técnica no inferior a CUATRO (4) años; y en el supuesto que comporte el ejercicio de Gerencia, Subgerencia, Jefatura o Supervisión de grupo o equipo de trabajo se deberá acreditar experiencia laboral correspondiente por un término no inferior a SEIS (6) años más la acreditación de competencias específicas a través de estudios de postgrado o cursos específicos.

b) Categoría II: Cuando además de realizar tareas técnicas especificas avaladas por una titulación terciaria de duración no inferior a TRES (3) años o por un Título Intermedio de carrera universitaria de grado de duración no inferior a CUATRO (4) años o por Cursos Específicos dictados por instituciones de prestigio académico desempeñe tareas habituales propias de su puesto o función y realice tareas más complejas o menos habituales y esté apto para afrontar algunas situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor supervisión; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los trabajos asignados y para conducir eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas.

Supone adicionalmente responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos o tareas encargadas con sujeción a planes y directivas recibidas, autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas, coordinación y desarrollo apropiados del personal que tuviera a su cargo y la actualización avanzada y excelencia de sus capacidades y contribuciones laborales. Asimismo, se debe acreditar una experiencia laboral técnica no inferior a DOS (2) años.

c) Categoría III: Cuando realice tareas técnicas iniciales avaladas por la titulación por una titulación terciaria de duración no inferior a TRES (3) años o por un Título Intermedio de carrera universitaria de grado de duración no inferior a CUATRO (4) años o por Cursos Específicos dictados por instituciones de prestigio académico y / o por ejercicio de labores técnicas de ejecución de la respectiva incumbencia del puesto o función asignado mediante la aplicación de sistemas, métodos, normas, procedimientos, técnicas o pericias habituales u ordinarias para contribuir al logro de los objetivos planteados. Supone responsabilidad por el resultado de sus propias actuaciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos organizacionales y las directivas recibidas. Asimismo, se debe acreditar una experiencia profesional no inferior a UN (1) año.

3) Nivel Administrativo:

a) Categoría I: Cuando realice tareas administrativas específicas de máxima responsabilidad avaladas por la titulación Secundaria, conforme con la Ley Nacional de Educación, que sean afines a las funciones y objetivos del Organismo y que le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia acorde a su nivel escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso, bajo políticas, instrucciones y marcos normativos, profesionales o técnicos específicos. Asimismo, se debe acreditar una experiencia laboral administrativa no inferior a CUATRO (4) años; y en el supuesto que comporte el ejercicio de Gerencia, Subgerencia, Jefatura o Supervisión de grupo o equipo. de trabajo se deberá acreditar experiencia laboral correspondiente por un término no inferior a SEIS (6) años mas la acreditación de competencias o estudios específicos.

b) Categoría II: Cuando además de realizar tareas administrativas habituales avaladas por la titulación Secundaria, conforme con la Ley Nacional de Educación, realice tareas más complejas o menos habituales y esté apto para afrontar algunas situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor supervisión; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los trabajos asignados y' para conducir eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas. Supone adicionalmente responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos o tareas encargadas con sujeción a planes y directivas recibidas, autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas, coordinación y desarrollo apropiados del personal que tuviera a su cargo y la actualización avanzada y excelencia de sus capacidades y contribuciones laborales. Asimismo, se debe acreditar una experiencia laboral administrativa no inferior a DOS (2) años.

c) Categoría III: Cuando realice tareas administrativas iniciales y de soporte avaladas por la titulación secundaria, conforme con la ley Nacional de Educación, y aplique a las mismas sistemas, métodos, normas, procedimientos, técnicas o pericias habituales u ordinarias para contribuir al logro de los objetivos planteados. Supone responsabilidad por el resultado de sus propias actuaciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos organizacionales y las directivas recibidas.

ARTÍCULO 73°.- Para la asignación del Grado Escalafonario se dividirá por TRES (3) meses la antigüedad acreditada.

Las fracciones iguales o superiores a CERO CON CINCUENTA CENTESIMOS (0,50) serán redondeadas al entero siguiente. para lo cual se dividirá por 3 (TRES) la experiencia laboral atinente al objeto del contrato acreditada de los meses en el ejercicio de funciones idénticas, y equivalentes o análogas prestados en organismos del Gobierno Nacional, Provincial, Municipal y organismos o entes públicos, de conformidad con lo que se reglamente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 74°.- En todos aquellos casos que en los legajos del personal no este incorporado el título de nivel educativo requerido para la función que ostente el agente a la fecha de vigencia del Convenio, el mismo deberá ser acompañado al momento de la equiparación o reencasillamiento. En caso de no presentarlo se lo tendrá por no acreditado.

ARTICULO 75°.- Dentro del plazo de SESENTA (60) días de homologado el presente CCTS y conforme lo establecido por el artículo 6° deberá constituirse la CoPIC, a los efectos de proceder a considerar los aspectos de reglamentación, interpretación y propuestas complementarias, que requiera la implementación de este Convenio Colectivo Sectorial del Personal del OCCOVI.