

	PROYECTO DE ORDENANZA	 BARILOCHE MUNICIPIO No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3203-CM-20)
---	------------------------------	--

ORDENANZA XXX-CM-21

ANEXO I

Escalafón Municipal

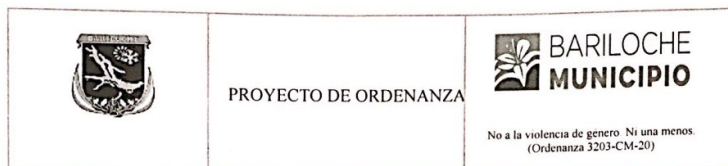
ÍNDICE DE CONTENIDOS

Título 1.	CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ESCALAFÓN MUNICIPAL	3
Capítulo 1.	Personal comprendido	3
Capítulo 2.	Nomenclador de puestos municipales	3
Capítulo 3.	Factores componentes	3
Título 2.	ESTRUCTURA ESCALAFONARIA	3
Capítulo 4.	Puesto asignado	3
Capítulo 5.	Grados de trayectoria	5
Capítulo 6.	Estudios formales	6
Capítulo 7.	Afinidad del título al puesto de trabajo	8
Capítulo 8.	Inhibición de título	8
Título 3.	RETRIBUCIONES MENSUALIZADAS	9
Capítulo 9.	Sueldo básico	9
Capítulo 10.	Agrupamiento, nivel y puesto	10
Capítulo 11.	Título, afinidad e inhibición	11
Capítulo 12.	Trayectoria	11
Capítulo 13.	Bonificación por antigüedad	12
Capítulo 14.	Suplemento por zona	13
Título 4.	HORAS CATEDRA	13
Título 5.	COMPENSACIONES ESPECIALES NO REMUNERATIVAS	13

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

1

MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S.C. de Bariloche



Capítulo 15. Fallo de caja	13
Capítulo 16. Jornada laboral	14
Capítulo 17. Contexto laboral	14
Título 6. MECANISMOS DE MOVILIDAD	14
Capítulo 18. Movilidad vertical	15
Capítulo 19. Movilidad horizontal	15
Capítulo 20. Cambio de titulación	15
Capítulo 21. Capacitación	16
Capítulo 22. Tipos de crédito de capacitación	17
Capítulo 23. Fuentes de créditos de capacitación	18
Capítulo 24. Desempeño	19
Título 7. SOBRE EL REENCASILLAMIENTO (CLÁUSULAS TRANSITORIAS)	19
Capítulo 25. Asignación del puesto	19
Capítulo 26. Grados de trayectoria	20
Capítulo 27. Estudios formales alcanzados	20
Capítulo 28. Adicional por reencasillamiento (diferencia reencasillamiento)	20
Capítulo 29. Adicionales especiales de reencasillamiento (fallo de caja - contexto - jornada)	21

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Agrupamientos	3
Tabla 2: Niveles de los puestos	5
Tabla 3: Titulaciones reconocidas	6
Tabla 4: Composición del salario	9
Tabla 5: Asignación porcentual por agrupamiento y nivel	10
Tabla 6: Asignación porcentual por nivel de formación alcanzado, afinidad de título e inhibición de título	11
Tabla 7: Asignación porcentual por antigüedad	12
Tabla 8: Asignación porcentual por horas cátedra	13

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipio de Bariloche

	PROYECTO DE ORDENANZA	 BARILOCHE MUNICIPIO No a la violencia de género. Ni una menos (Ordenanza 3203-CM-20)
---	------------------------------	---

Tabla 9: Asignación porcentual por contexto	14
Tabla 10: Créditos de capacitación por agrupamiento	16
Tabla 11: Tipos de capacitación y créditos	17

TÍTULO 1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ESCALAFÓN MUNICIPAL

Capítulo 1. PERSONAL COMPRENDIDO

Art. 1º.- La presente ordenanza alcanza a las personas que, por virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, desempeñen un trabajo de carácter permanente o contratadas por categoría o por horas cátedra, en el Municipio de San Carlos de Bariloche, y perciban un sueldo o retribución, en relación de dependencia con la Municipalidad.

Capítulo 2. NOMENCLADOR DE PUESTOS MUNICIPALES

Art. 2º.- El Nomenclador de puestos municipales es el producto del relevamiento de todos los puestos municipales, que son revisados y actualizados en forma permanente por las áreas pertinentes de la Secretaría de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas o quien a futuro la reemplace, del Departamento Ejecutivo a fin de brindar los servicios municipales. El Nomenclador de puestos municipales se formaliza mediante la reglamentación que establece el Departamento Ejecutivo (Resolución o Disposición).

Capítulo 3. FACTORES COMPONENTES

Art. 3º.- Se establece el nuevo escalafón de los agentes municipales, el cual es el resultado de la conjunción de tres factores, independientes entre sí:

1. Puesto asignado
2. Grados de trayectoria
3. Estudios formales alcanzados

TÍTULO 2. ESTRUCTURA ESCALAFONARIA

Capítulo 4. PUESTO ASIGNADO

Art. 4º.- Cada agente tiene asignado un puesto del Nomenclador de puestos municipales, que se ubica en un agrupamiento y posee un nivel determinado.

Art. 5º.- Las funciones del puesto están detalladas en el perfil correspondiente, el cual debe ser firmado por el agente en el momento de la asignación del mismo.

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

3

MARCOS BARBERIS
 Jefe de Gabinete
 Municipalidad de S.C. de Bariloche

	PROYECTO DE ORDENANZA	 BARILOCHE MUNICIPIO No a la violencia de género Ni una menos. (Ordenanza 3203-CM-20)
---	------------------------------	---

AGRUPAMIENTOS DE PUESTOS

Art. 6º.- Los Agrupamientos son el conjunto de puestos cuyas funciones son caracterizadas por una misma naturaleza o finalidad.

Art. 7º.- Los agrupamientos que componen el Escalafón Municipal son:

Tabla 1: Agrupamientos

Agrupamiento	Descripción
1. Atención al ciudadano:	Agrupar los puestos que realizan atención directa a la ciudadanía en forma presencial, telefónica o a través de medios electrónicos. Contempla tanto la atención frente a una emergencia, la capacitación y la mediación entre actores de la sociedad civil, como así también el suministro de información general.
2. Desarrollo social, económico y asistencia a la salud:	Comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en realizar actividades de asistencia y desarrollo social, ya sea mediante actividades artísticas, deportivas, recreativas, educativas, atención médica, de prevención de enfermedades, de promoción de la salud, de rehabilitación, o cualquier otra actividad que se considere indispensable para la protección, desarrollo y/o recuperación de las personas, ya sea en el orden individual, familiar, grupal o comunitario. Contempla, asimismo, aquellos puestos cuyo objetivo directo o indirecto es el desarrollo económico mediante la asistencia, acompañamiento, formación y/o mejora de la comercialización de productores, emprendedores, empresarios y todos aquellos actores económicos del entramado local.
3. Inspección y verificación:	Comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en la inspección, verificación, control, examen y/o certificación del cumplimiento de las normas, regulaciones, contratos administrativos y/o prerrogativas establecidas para las personas físicas o jurídicas que se desempeñan en el ámbito de la Ciudad de San Carlos de Bariloche.
4. Mantenimiento y servicios generales:	Comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en la conducción de vehículos, vigilancia, transporte de correspondencia, operación de maquinarias y equipamiento, prestación de servicios para el buen funcionamiento, conservación, mantenimiento, limpieza y seguridad de los bienes muebles e inmuebles, de las instalaciones y del espacio público, así como servicios operativos auxiliares a terceros u otros agentes del sistema.
5. Gestión gubernamental:	Comprende aquellos puestos cuya actividad principal es de naturaleza y/o finalidad administrativa, contable, presupuestaria, patrimonial, legal, de recursos humanos, de sistemas, de auditoría interna y/o de apoyo a la gestión de otros agrupamientos.

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

4
 MARCOS BARB...
 Jefe de Gabinete
 Municipio de San Carlos de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos.
(Ordenanza 3203-CM-20)

6. Desarrollo Urbano:	Comprende aquellos puestos que llevan adelante tanto el planeamiento, y la gestión urbana, contemplando dentro de dicho concepto, el tránsito, el medio ambiente y la planificación y ejecución de obras públicas y privadas.
7. Jerárquico:	Comprende aquellos puestos que llevan adelante tareas de jefatura y de dirección en las distintas áreas municipales: Jefes de sección, Jefes de división, Jefes de departamento y Directores.

NIVELES DE LOS PUESTOS

Art. 8°.- Los niveles representan la complejidad y valuación relativa de las tareas asociadas al puesto dentro del agrupamiento correspondiente. Los niveles que componen el Escalafón Municipal son:

Tabla 2: Niveles de los puestos

Nivel	Descripción
1. Inicial	Comprende al personal designado para cumplir con funciones de especialización elemental que requiere la aplicación de conocimientos y habilidades muy específicas bajo rutinas e instrucciones o directivas muy precisas . Adicionalmente, en el caso del agrupamiento jerárquico, supone el encargo de las tareas al personal a su cargo, bajo dirección y supervisión estrechas de personal de mayor nivel. Supone responsabilidad por el oportuno y estricto cumplimiento de las tareas y rutinas a su cargo del personal bajo supervisión.
2. Medio	Comprende al personal designado para cumplir con funciones semi especializadas de relativa complejidad y/o diversidad que implican la aplicación de conocimientos, procedimientos, métodos, rutinas o pericias muy específicas bajo dirección o supervisión de personal de superior nivel. Supone responsabilidad por la correcta aplicación de los procedimientos, métodos y rutinas. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere demostrar conocimientos aptitudes y habilidades para las tareas, especialización específica para la función y experiencia laboral debidamente acreditada. Adicionalmente, en el caso del agrupamiento jerárquico, supone la supervisión de tareas de otros agentes y/o la jefatura de unidades organizativas de menor nivel jerárquico. Supone responsabilidad por el adecuado resultado de las tareas grupales.
3. Avanzada	Comprende al personal designado para desarrollar funciones profesionales o funciones y servicios que implican la aplicación de técnicas, de procedimientos o de normas jurídicas específicas. Pueden suponer funciones de formulación, desarrollo y/o coordinación de proyectos y procedimientos de cierta relevancia y complejidad. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación superior, con especialización específica pertinente a las funciones a desarrollar y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas. En el caso del agrupamiento jerárquico, pueden implicar funciones de jefatura y control en unidades organizativas, o la supervisión o coordinación de grupos o equipos de trabajo de igual o menor nivel y complejidad.
4. Superior	Comprende al personal designado para desarrollar funciones de planeamiento, asesoramiento y/o organización, así como funciones profesionales superiores de alta

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

5
MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S. C. de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género Ni una menos
(Ordenanza 3203-CM-20)

especialización o pericia que implican la participación en la formulación, propuesta, asesoría o gestión de políticas públicas específicas y/o de planes y programas de acción de máxima relevancia y complejidad e impacto.
En el caso del agrupamiento jerárquico, implica adicionalmente, funciones de dirección de nivel ejecutivo y/o control de unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de muy considerable responsabilidad, complejidad y tamaño.

El paso de un nivel a otro se efectiviza según el cumplimiento de las pautas establecidas en el apartado "crecimiento vertical".

Capítulo 5. GRADOS DE TRAYECTORIA

Art. 9º.- Cada agente municipal puede sumar grados de trayectoria a lo largo de su carrera como empleado municipal, pudiendo transitar desde el grado 1 al grado 16 de trayectoria.

Art. 10º.- El paso de un grado al siguiente se efectiviza cada 2 años, en una fecha preestablecida del año, siendo necesario haber transcurrido un mínimo de 2 años para el primer pase y sujeto al cumplimiento de las pautas establecidas en el apartado "crecimiento horizontal".

Capítulo 6. ESTUDIOS FORMALES

Art. 11º.- Los títulos obtenidos por los agentes son reconocidos de acuerdo a una escala y en función de su afinidad con el puesto. Se reconocen los estudios formales de validez nacional, según el artículo 115º inciso "g" de la Ley de Educación Nacional N° 26.206¹, o la que a futuro la reemplace.

Art. 12º.- En todos los casos se considera el máximo nivel porcentual correspondiente al componente. En ningún caso se acumulan los porcentajes de los estudios formales alcanzados y las inhibiciones. En este sentido, cuando un agente tiene maestría y título inhibido, se considera el porcentaje correspondiente a la inhibición, por ser este superior a la de la maestría.

Art. 13º.- Tipos de titulaciones, descripción y requisitos para su reconocimiento:

Tabla 3: Titulaciones reconocidas

Nivel de estudios	Descripción	Requisitos para su reconocimiento
1. Oficios post primaria	Contempla la educación de oficios post primaria, cuya duración sea de 2 años o equivalente y cuentan con validez nacional por resolución.	Los oficios se reconocen cuando son afines al puesto.
2. Secundario:	La educación secundaria se divide en dos (2) ciclos: un (1) ciclo básico, de carácter común a todas las orientaciones y un (1)	Se reconoce este nivel a quienes hayan finalizado ambos ciclos y cuenten

¹ El Poder Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de Educación, es quien otorga la validez nacional de los títulos y certificados de estudios.

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S. C. de Bariloche

6



PROYECTO DE ORDENANZA



BARILOCHE MUNICIPIO

No a la violencia de género Ni una menos
(Ordenanza 3203-CM-20)

	ciclo orientado, de carácter diversificado según distintas áreas del conocimiento, del mundo social y del trabajo.	con el título correspondiente.
3. Oficios con secundario finalizado o secundario técnico	Contempla la educación de oficios post secundaria, cuya duración sea de 2 años o equivalente y los secundarios técnicos, cuya duración es 1 año mayor que el resto de los secundarios y cuentan con validez nacional por resolución.	Los oficios o secundario técnico se reconocen cuando son afines al puesto.
4. Educación superior: 4.1. Institutos de educación superior: 4.1.1. Escuelas normales superiores (Ens). 4.1.2. Institutos superiores de formación docente (Isfd). 4.1.3. Institutos de formación artística (Ifa). 4.1.4. Institutos de formación técnica superior (Ifts). 4.2. Instituciones de educación universitaria:	La educación superior se rige por la ley 24521, y comprende según el art.133 de la ley n° 26.206, b.o. 28/12/2006. Generalmente conocidos como estudios terciarios, o estudios técnicos de nivel superior, sean de formación docente, humanística, social, técnico profesional o artística. Comprende los estudios finalizados en universidades e institutos universitarios, estatales o privados autorizados, en concordancia con la denominación establecida en la ley n° 24.521.	Los títulos de educación superior se reconocen con porcentajes diferenciados según su afinidad o no al puesto en que se desempeña.

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S.C. de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos.
(Ordenanza 3203-CM-20)

5. Maestrías y doctorados	Según ley 25.754, las carreras de posgrado —sean maestría o doctorado— deben ser acreditadas por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria, o por entidades privadas que se constituyan con ese fin y que estén debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Los estándares de las carreras de posgrado están establecidos por las resoluciones de estándares RM 160/11 y RM 2385/15. Este marco normativo caracteriza cada uno de los tipos de carreras de posgrado, especifica las particularidades que podrá adoptar el plan de estudios y la carga horaria (según el tipo de carrera, el objeto de estudio, el perfil de graduado y los requisitos de admisión), establece estándares y criterios a considerar. La Maestría tiene por objeto proporcionar una formación académica y/o profesional. Profundiza el conocimiento teórico, metodológico, tecnológico, de gestión, o artístico, en función del estado de desarrollo correspondiente a una disciplina, área interdisciplinaria o campo profesional de una o más profesiones. Para el egreso, requiere la presentación de un trabajo final individual y escrito que podrá realizarse a través de un proyecto, estudio de casos, obra, producción artística o tesis, según el tipo de Maestría, cuya aprobación conduce al otorgamiento del título de “Magister”, con especificación precisa de una sola de estas posibilidades: una disciplina, un área interdisciplinaria, una profesión o un campo de aplicación.	Las carreras de posgrado deben tener al menos 700 horas reloj de las cuales, un mínimo de 540 horas debe destinarse a cursos, seminarios y otras actividades de esa índole y las restantes, son asignadas al trabajo final u otras actividades complementarias. A efectos escalafonarios, solo se reconocen los títulos de maestría y doctorado alcanzados cuando exista afinidad con el puesto que se está desempeñando, lo cual es evaluado por el área de Recursos Humanos.
----------------------------------	---	--

Capítulo 7. AFINIDAD DEL TÍTULO AL PUESTO DE TRABAJO

Art. 14°.- En el momento en que el agente presenta un título, Recursos Humanos evalúa y estipula los puestos afines, quedando los restantes como “no afines” al mismo. Se entiende por “TÍTULO AFÍN” a todos aquellos títulos que son excluyentes o deseables para poder desempeñar un puesto, según el tablero

“2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil”

8

MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S.C. de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género Ni una menos
(Ordenanza 3203-CM-20)

de afinidad de títulos confeccionado a tal fin por las áreas técnicas de la Dirección de Recursos Humanos, o la que la reemplace en el futuro.

Art. 15°.- En caso de cambio de puesto, se debe evaluar el título en función de la afinidad con el nuevo puesto, y dejar de pagar el valor correspondiente al título anterior si corresponde.

Capítulo 8. INHIBICIÓN DE TÍTULO

Art. 16°.- El pago de adicional por inhibición de título consiste en una contraprestación que la administración municipal otorga a quienes desempeñan determinados puestos, cuando el ejercicio profesional particular resulta incompatible con los intereses municipales, que siempre deben prevalecer.

Art. 17°.- La inhibición de título está sujeta al puesto en que se desempeña el agente, estando estipulado en el perfil correspondiente si le corresponde o no la inhibición de título.

REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DE LA INHIBICIÓN DE TÍTULO

Art. 18°.- La inhibición de título se otorga ante la incompatibilidad del ejercicio profesional particular con el ejercicio de la función pública, o bien que dicho ejercicio devenga perjudicial para la propia administración.

Art. 19°.- Los puestos que conllevan inhibición de título son establecidos por acto administrativo del Dpto. Ejecutivo.

Art. 20°.- Debe acreditarse la incompatibilidad legal para ejercer de forma simultánea la profesión y la función pública para la Municipalidad de San Carlos de Bariloche. Se aplica en los casos en que la dependencia Municipal donde se desempeña el agente es el único agente de habilitación, fiscalización y/o control del territorio de la totalidad de las tareas desarrolladas por la profesión en cuestión. La persona que desarrolla dicho puesto, debe ser única responsable de llevar adelante la habilitación y/o fiscalización y/o control del territorio municipal. Es decir que para el otorgamiento de la inhibición de título deben darse las dos condiciones: 1. que el puesto esté aprobado por acto administrativo del Dpto. Ejecutivo, y 2. que no exista otra persona con la misma función y en el mismo sector que pueda desarrollar las tareas de habilitación y/o fiscalización y/o control.

TÍTULO UNIVERSITARIO CON INHIBICIÓN

Art. 21°.- Se trata del reconocimiento del título universitario y su inhibición profesional para ejercer fuera del ámbito municipal. El valor de la inhibición del título universitario será un 100% superior al porcentaje correspondiente al título universitario.

TÍTULO SUPERIOR CON INHIBICIÓN

Art. 22°.- Se trata del reconocimiento del título técnico superior y su inhibición profesional para ejercer fuera del ámbito municipal. El valor de la inhibición del título técnico superior será un 100% superior al porcentaje correspondiente al título técnico superior.

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

91
MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S.C. de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos
(Ordenanza 3203-CM-20)

TÍTULO 3. RETRIBUCIONES MENSUALIZADAS

Art. 23°.- El salario de los agentes se compone de un SUELDO BÁSICO, más un porcentaje del sueldo básico que varía según el agrupamiento y nivel del puesto asignado, más un porcentaje sobre el sueldo básico en función del título y afinidad que presente cada agente para el puesto asignado, más un porcentaje sobre el básico por trayectoria, más la bonificación por antigüedad, y compensaciones especiales por factores externos al puesto del agente, tales como fallo de caja, contexto laboral y jornada laboral.

Art. 24°.- En el caso de los factores externos, la compensación se modifica ante la variación de las condiciones en las que se desempeña el agente.

Capítulo 9. SUELDO BÁSICO

Art. 25°.- Se establece un sueldo básico para todos los puestos del escalafón general, sobre el cual se aplican los porcentajes de cada concepto.

Tabla 4: Composición del salario

RETRIBUCION LABORAL =	
SUELDO BÁSICO	
+ SUELDO BÁSICO X % correspondiente al agrupamiento y nivel del puesto	
+ SUELDO BÁSICO X % correspondiente al título que presente cada agente	X % Zona fría
+ SUELDO BÁSICO X % correspondiente al grado de trayectoria	
+ SUELDO BÁSICO X % correspondiente a la bonificación por antigüedad	
+ SUELDO BÁSICO X % de compensaciones no remunerativas de corresponder	
Fallo de caja	
Contexto laboral	
Jornada laboral	

CLÁUSULA TRANSITORIA

Art. 26°.- El básico es equivalente al de la categoría 16 correspondiente al mes inmediatamente anterior al de la implementación efectiva (primera liquidación) del nuevo escalafón.

Capítulo 10. AGRUPAMIENTO, NIVEL Y PUESTO

Art. 27°.- Cada puesto tendrá un suplemento porcentual sobre el sueldo básico, acorde al nivel y agrupamiento en que se encuentre el puesto que realiza, según el siguiente cuadro:

Tabla 5: Asignación porcentual por agrupamiento y nivel

Agrupamiento y nivel	Nivel	%
I. Atención al ciudadano	Inicial	15

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

10
MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S. C. de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos
(Ordenanza 3203-CM-20)

	Medio	25
	Avanzado	35
2. Desarrollo social, económico y asistencia a la salud	Inicial	20
	Medio	30
	Avanzado	45
	Superior	60
3. Desarrollo urbano	Inicial	20
	Medio	35
	Avanzado	45
	Superior	60
4. Gestión gubernamental	Inicial	15
	Medio	25
	Avanzado	40
	Superior	60
5. Inspección, verificación y examinador	Inicial	20
	Medio	27
	Avanzado	35
	Superior	50
6. Mantenimiento y servicios generales	Inicial	20
	Medio	30
	Avanzado	40
	Superior	55
7. Directivos	Sección	90
	División	100
	Departamento	120
	Dirección B	140
	Dirección A	155

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

11

MARCOS BARDERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad del G.C. del Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos.
(Ordenanza 3203-CM-20)

Capítulo 11. TÍTULO, AFINIDAD E INHIBICIÓN

Art. 28°.- Se abona un suplemento porcentual sobre el sueldo básico en función del título, de su afinidad respecto al puesto que reviste cada agente y de la necesidad de inhibir el mismo en función del puesto que desempeña. En todos los casos los porcentajes no son acumulables cuando se acredite más de un elemento componente del concepto a abonar. Cuando un agente tenga maestría y título inhibido, se considera el porcentaje correspondiente a la inhibición, por ser éste superior al de la maestría.

Tabla 6: Asignación porcentual por nivel de formación alcanzado, afinidad de título e inhibición de título

Nivel de formación alcanzado, afinidad e inhibición	%
1. Oficio post primario	10
2. Secundaria	20
3. Oficio con secundario finalizado o secundario técnico	25
4. Educación superior no afin	25
5. Educación superior	30
6. Educación universitaria no afin	35
7. Educación universitaria	40
8. Maestría o Doctorado	50
9. Educación superior con inhibición	60
10. Educación universitaria con inhibición	80

Capítulo 12. TRAYECTORIA

Art. 29°.- Se abona un suplemento porcentual sobre el sueldo básico en función del grado de trayectoria de cada agente, el cual es equivalente a un 2% por cada grado, sujeto al cumplimiento de los requisitos estipulados en el apartado MOVILIDAD HORIZONTAL.

Capítulo 13. BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Art. 30°.- Es la retribución que se otorga al personal en función de los años de servicios municipales, provinciales y nacionales debidamente reconocidos, de acuerdo a la siguiente escala:

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

12

MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S. C. de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de genero. Ni una menos
(Ordenanza 3203-CM-20)

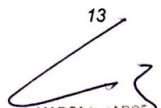
Tabla 7: Asignación porcentual por antigüedad

Antigüedad en años	%
1	2%
2	4%
3	6%
4	8%
5	12%
6	15%
7	18%
8	21%
9	24%
10	27%
11	30%
12	32%
13	34%
14	36%
15	38%
16	40%
17	41%
18	42%
19	43%
20	44%
21	45%
22	46%
23	47%
24	48%
25	49%
26	50%
27	51%
28	52%
29	53%
30	54%

Art. 31°.- El porcentual se aplicará sobre el sueldo BASICO. A los efectos de la liquidación, los cambios en la escala se computarán anualmente a partir del mes subsiguiente a la fecha en que se hubiese modificado la antigüedad.

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

13


MARCOS GARBE
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S. C. de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos
(Ordenanza 3203-CM-20)

Capítulo 14. SUPLEMENTO POR ZONA

Art. 32º.- Corresponde al agente que presta servicios en forma permanente en las zonas que la Provincia declara bonificables y consiste en un porcentaje del 40%, que se aplicará sobre los conceptos remunerativos del salario.

TÍTULO 4. HORAS CATEDRA

Art. 33º.- En aquellos casos en que la modalidad de liquidación laboral es por "horas cátedra", el monto resultante del puesto, título y trayectoria del agente se divide por 140 horas mensuales y se multiplica por la cantidad de horas efectivamente desempeñadas. Dicho importe se multiplica por un factor ("hora cátedra") en base a la cantidad de horas asignadas, según la siguiente escala:

Tabla 8: Asignación porcentual por horas cátedra

Cantidad de horas	%
70 o menos	1,5
71 a 80	1,35
81 a 90	1,2
Más de 90	1

TÍTULO 5. COMPENSACIONES ESPECIALES NO REMUNERATIVAS

Art. 34º.- Las compensaciones especiales no remunerativas están referidas al reconocimiento de situaciones y condiciones externas al puesto de trabajo, sujetas a variación, por lo que, si cambian las condiciones, cambia el monto de acuerdo a las mismas, que puede ser menor o mayor al anterior.

Capítulo 15. FALLO DE CAJA

Art. 35º.- El adicional por fallo de caja es de carácter no remunerativo y se abona exclusivamente a quienes desempeñen el puesto de "Cajeros" o "Administrativos con manejo de caja", o aquellos puestos que en un futuro fueran estipulados para la recepción y custodia de dinero de contribuyentes o la entrega o pago de dinero a proveedores y/o agentes municipales y que realizan cierres de caja en forma diaria, en compensación de su riesgo de reposición por faltantes de dinero cobrado/ pagado.

Art. 36º.- El adicional por fallo de caja se calcula, de acuerdo al movimiento mensual de caja de cada usuario en el sistema de gestión municipal, dividido por 1000 (1/1000), con un límite máximo de 450 módulos fiscales y 50 módulos fiscales como límite mínimo.

Art. 37º.- El adicional por fallo de caja se abona a mes vencido, sujeto a la inexistencia de fallos de caja. En caso que el faltante de caja fuera superior al adicional de fallo de caja del mes en curso, se imputa a cuenta de fallos de caja futuros.

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

14

MARCOS BARBERS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S.C. de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos
(Ordenanza 3203-CM-20)

Capítulo 16. JORNADA LABORAL

Art. 38º.- Es el monto que se otorga a los agentes en función del tipo de jornada laboral en que desempeñan sus tareas. Las diferentes modalidades de jornada y horarios se definen por acto administrativo del Dpto. Ejecutivo, sin perjuicio de lo establecido en el Capítulo VII de la Ordenanza 137-C-1988.

Capítulo 17. CONTEXTO LABORAL

Art. 39º.- El adicional de contexto laboral está asociado al ambiente normal y habitual en que desempeña el/la agente. No se incluyen las variaciones circunstanciales de corto plazo de duración. La tipificación del contexto es efectuada por un profesional del área de Seguridad e Higiene.

Art. 40º.- El adicional se establece en función de la siguiente tabla:

Tabla 9: Asignación porcentual por contexto

Espacio laboral	Espacio	Contexto	Contexto	% adicional
a	Cubierto y calefaccionado	a. 1. Cubierto y calefaccionados	a1	0
		a. 2. Cubierto, calefaccionado en contacto con sustancias el 100%	a2	5
b	Cubierto pero no calefaccionado	b1. Cubierto no calefaccionado en forma permanente sin contacto con sustancias biológicas / químicas / físicas	b1	5
		b2. Cubierto no calefaccionado en contacto con sustancias el 100%	b2	20
c	No cubierto	c1. Hasta 25% no cubierto	c1	10
		c2. Hasta 50% no cubierto	c2	15
		c3. 100% no cubierto	c3	20
d	Ambiente con sustancias biológicas / químicas / físicas	d1. No cubierto el 25% y en contacto con sustancias biológicas / químicas / físicas 25%	d1	20
		d2. No cubierto 50% y en contacto con sustancias biológicas / químicas / físicas	d2	30
		d3. no cubierto al 100% y con sustancias biológicas / químicas / físicas el 25%	d3	25
		d4. No cubierto y en contacto con sustancias biológicas / químicas / físicas 100%	d4	40

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

15

MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S. P. de Bariloche

	PROYECTO DE ORDENANZA	 BARILOCHE MUNICIPIO No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3203-CM-20)
---	------------------------------	--

TÍTULO 6. MECANISMOS DE MOVILIDAD

Art. 41°.- La movilidad es el mecanismo mediante el cual se estipula el crecimiento, la transferencia y el desarrollo de los agentes en su ámbito laboral. El nuevo escalafón municipal contempla la movilidad vertical, la movilidad horizontal y el cambio de titulación.

Capítulo 18. MOVILIDAD VERTICAL

Art. 42°.- La movilidad vertical es el cambio de un puesto de un nivel a otro, con la consecuente variación salarial y contempla su incorporación y aprobación en el Plan anual de Cobertura de Vacantes (PAC) y el presupuesto correspondiente.

Art. 43°.- La movilidad vertical puede generarse de las siguientes formas:

1. Por **reecallamiento vertical interno ascendente** o cambio de función ascendente del área, el cual debe estar contemplado en el Plan anual de cobertura de vacantes realizado en forma interna, por la dirección del área y aprobado por las autoridades pertinentes. Este plan debe estar sustentado en las necesidades del área e implica el cambio de una persona de un puesto existente de nivel inferior a otro de nivel superior. Los postulantes deben atravesar un proceso de evaluación objetiva por parte de la Dirección de Recursos Humanos, que permita verificar la adecuación de las competencias y requisitos que posee la persona con aquellos establecidos en el nuevo perfil del puesto. En caso de que más de un postulante supera el examen, se reencasilla a quien saque el mayor puntaje. La Dirección de Recursos Humanos establece la metodología de evaluación.
2. Por **reecallamiento vertical interno descendente o cambio de función**. Implica el cambio de una persona de un puesto existente de nivel superior a otro de nivel inferior que puede darse por distintos motivos: recomendación del Dpto. de Medicina Laboral, por determinación de la Junta Examinadora en un concurso, por pase voluntario del agente, entre otros. Los agentes deben atravesar un proceso de evaluación objetiva por parte de la Dirección de Recursos Humanos, que permita verificar la adecuación de las competencias y requisitos objetivos que posee la persona con aquellos establecidos en el perfil del puesto destino.
3. La **promoción vertical**, que se realiza por apertura de vacantes a todo el Municipio. En este caso, se realiza la selección a cargo de la Dirección de Recursos Humanos o quien reemplace en el futuro, en base a las herramientas pertinentes según el perfil del puesto.

Capítulo 19. MOVILIDAD HORIZONTAL

Art. 44°.- La movilidad horizontal es la posibilidad de crecimiento al grado inmediatamente posterior de la escala. Se efectiviza ante el cumplimiento, durante 2 años consecutivos y en forma simultánea, de los siguientes requisitos:

1. Créditos de capacitación obtenidos por el agente, estipulados según el nivel y agrupamiento.
2. Ausencia de sanciones estatutarias.
3. Evaluaciones de desempeño positivas.

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

16

MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S. C. de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos.
(Ordenanza 3203-CM-20)

Art. 45°.- La promoción horizontal se efectiviza el 1 de Julio de cada año y contempla todas las novedades efectivizadas hasta el 31 de diciembre del año previo.

Capítulo 20. CAMBIO DE TITULACION

Art. 46°.- En caso de acreditación de finalización de estudios formales se puede modificar el porcentaje correspondiente al nivel educativo.

Art. 47°.- Adicionalmente, por el traspaso de un puesto en que los estudios finalizados no son afines a otro en que lo son y viceversa, se modifica el porcentaje correspondiente según lo detallado en el punto TÍTULO, AFINIDAD E INHIBICIÓN.

Capítulo 21. CAPACITACIÓN

Art. 48°.- A efectos de poder avanzar al grado de trayectoria siguiente, cada agente debe cumplir una cantidad de créditos de capacitación cada 2 años.

Art. 49°.- Cada agrupamiento tiene una cantidad de créditos de capacitación mínimos, según el siguiente detalle:

Tabla 10. Créditos de capacitación por agrupamiento

Agrupamiento	Cantidad de créditos por grado (dos años)
1. Atención al ciudadano	30
2. Desarrollo social, económico y asistencia a la salud	30
3. Desarrollo urbano	30
4. Gestión gubernamental	30
5. Inspección, verificación y examinador	30
6. Mantenimiento y servicios generales	25
7. Jerárquico	50

Art. 50°.- Frente a un cambio de agrupamiento desde el último paso de grado de trayectoria, se mantienen los créditos acumulados debiendo cumplimentarse la totalidad de créditos requeridos por el nuevo agrupamiento.

Art. 51°.- Si a partir de la incorporación de nuevas tecnologías o herramientas o cambios en las reglamentaciones, existieran puestos o agentes que requieran un número mayor de horas de capacitación obligatorias para la correcta ejecución del servicio, que exceden el mínimo de créditos para ese

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

17

MARCOS BARELLIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S. C. de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos.
(Ordenanza 3203-CM-20)

agrupamiento, la cantidad de horas obligatorias para ese puesto se convierten en el número mínimo de créditos.

Art. 52º.- El Municipio, en conjunto con la entidad sindical, deben facilitar, en forma directa o a través de otros mecanismos (organismos, portales, gremios, universidades, etc.), las capacitaciones necesarias para alcanzar los créditos requeridos.

Art. 53º.- En el caso de que la Municipalidad no ofrezca la totalidad de los créditos requeridos para el pase de grado de un agente en el término de los dos años, la Dirección de Recursos Humanos otorgará aquellos créditos que no hayan sido facilitados.

Capítulo 22. TIPOS DE CRÉDITO DE CAPACITACIÓN

Art. 54º.- Existen diferentes tipos de capacitaciones para cada puesto, lo que determina la cantidad de créditos que representan

Tabla 11: Tipos de capacitación y créditos

Tipo de capacitación		Descripción	Créditos
1. Según obligatoriedad	1.1. Obligatorios:	Son aquellos cursos que promueven el conocimiento y la actualización vinculada al puesto de trabajo, favoreciendo la obtención de habilidades y destrezas requeridas para el mismo.	1 hora de capacitación, es igual a 1 crédito de capacitación
	1.2. Obligatorios priorizados	Son aquellos cursos que los jefes priorizan al momento de la evaluación, entre los cursos obligatorios para el puesto. El cumplimiento de estos cursos, es contemplado al momento de las evaluaciones. Hasta tanto no se hayan cumplimentado los cursos obligatorios priorizados, no se computarán los créditos correspondientes a los cursos optativos.	1 hora de capacitación, es igual a 1 crédito de capacitación
	1.3. Optativos o de desarrollo	Son aquellos cursos que se refieren al potencial de desarrollo futuro de los agentes y no	1 hora de capacitación, es igual

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

18
MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de R. C. de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos
(Ordenanza 3203-CM-20)

		necesariamente a las tareas que desarrolla actualmente.	a 0,5 créditos de capacitación
2. Según puesto	2.1. Por agrupamiento y nivel	Son los cursos que se corresponden con el agrupamiento y nivel en la carrera vertical del puesto.	1 hora de capacitación, es igual a 1 crédito de capacitación
	2.2. Por fase de trayectoria	Son aquellos cursos que se vinculan con las evaluaciones de desempeño y promueven la mejora en los conocimientos, habilidades y actitudes del agente en el puesto de trabajo.	1 hora de capacitación, es igual a 1 crédito de capacitación
	2.3. Por competencias específicas	Son los que se corresponden con conocimientos, habilidades o actitudes específicas del puesto de trabajo que se requieren desarrollarse. Cada nivel de competencia requiere un tipo de capacitación también específica.	1 hora de capacitación, es igual a 1 crédito de capacitación

Capítulo 23. FUENTES DE CRÉDITOS DE CAPACITACIÓN

Art. 55°.- Se acumulan créditos de capacitación por la realización de:

CURSOS INTERNOS O EXTERNOS:

1. Cursos ofrecidos y certificados por el área de formación de la MSCB.
2. Cursos externos al área de Desarrollo de la MSCB: Se reconocen actividades de capacitación que los empleados realicen en:
 - Colegios y asociaciones profesionales.
 - Institutos de formación laboral reconocidos
 - Institutos gubernamentales
 - Instituciones educativas reconocidas por la autoridad competente a nivel nacional, provincial o municipal.
 - Gremios

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

19

MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S.C. de Bariloche

	PROYECTO DE ORDENANZA	 BARILOCHE MUNICIPIO No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3203-CM-20)
---	--	--

Art. 56°.- En todos los casos, los cursos deben ser avalados por el área de Desarrollo de la MSCB, de la Dirección de Recursos Humanos, o quien a futuro la remplace, y los agentes deben presentar los certificados de aprobación. El área de Desarrollo es la responsable de confirmar la pertinencia del curso en relación al puesto de trabajo, así como la cantidad de créditos que el mismo otorga.

EDUCACIÓN FORMAL

Art. 57°.- Se otorgan créditos de capacitación por la aprobación de:

1. Cada año de estudios primarios y/o secundario finalizado.
2. Materias anuales o cuatrimestrales de carreras de oficio, terciarias y/o universitarias con validez nacional, siempre que las mismas se relacionen con el puesto de trabajo.

Art. 58°.- La cantidad de créditos a otorgar por las materias o años de estudios formales finalizados, se establece por reglamentación.

FORMADOR INTERNO

Art. 59°.- Se reconoce el desempeño como capacitador en la MSCB, a razón de una única vez en forma anual por curso impartido, siempre que el puesto de la persona no sea el de capacitador/a o esta sea una tarea habitual dentro de sus funciones.

EXCEDENTE DE CRÉDITOS ACUMULADOS

Art. 60°.- En el caso en el que los créditos de capacitación obtenidos superen la cantidad requerida para la promoción de tramo, los mismos serán tratados como excedente y serán reconocidos en un cincuenta por ciento (50%) para el período de promoción siguiente, siempre y cuando se hayan aprobado los cursos obligatorios correspondientes al puesto.

PERÍODO PARA LA ACUMULACIÓN DE CRÉDITOS

Art. 61°.- Los créditos acumulados se computarán anualmente, siendo la fecha de corte el 31 de diciembre para poder ser computables al 1 de julio siguiente.

Capítulo 24. DESEMPEÑO

Art. 62°.- Las evaluaciones de desempeño se aplican a todas y todos los agentes municipales en forma anual. La Dirección de Recursos Humanos establece la metodología, que debe ser aprobado por acto administrativo del Dpto. Ejecutivo.

TÍTULO 7. SOBRE EL REENCASILLAMIENTO (CLÁUSULAS TRANSITORIAS)

Art. 63°.- Se establece el mecanismo de reencasillamiento de los agentes municipales para la asignación de su ubicación en el nuevo escalafón municipal. El reencasillamiento se aplica única y

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

20


MARCOS BARBERIS
 Jefe de Gabinete
 Municipalidad de S.O. de Bariloche

	PROYECTO DE ORDENANZA	 BARILOCHE MUNICIPIO No a la violencia de género Ni una menos. (Ordenanza 3203-CM-20)
---	------------------------------	---

exclusivamente a al personal existente en el Municipio a la fecha de entrada en vigencia de la presente, excluyendo a las y los agentes que ingresan a partir del día siguiente a la fecha mencionada.

Art. 64°.- El mecanismo de reencasillamiento es el resultado de la conjunción de 3 factores:

4. Puesto asignado
5. Grados de trayectoria
6. Estudios formales alcanzados

Capítulo 25. ASIGNACIÓN DEL PUESTO

Art. 65°.- Cada autoridad superior asigna preliminarmente el puesto a cada agente a cargo, en función de las tareas que actualmente realiza, las cuales se deben corresponder con las descriptas en el perfil del puesto asignado. En ningún caso se asigna al agente a un puesto que no se corresponda con las tareas estipuladas en el perfil. Dicha asignación debe ser validada por la cadena de mando, hasta el máximo nivel de autoridad política de la Secretaría.

Art. 66°.- De contar con todas las aprobaciones, podrán existir las siguientes situaciones:

1. El agente queda asignado con un puesto cuyo nivel salarial sea superior al actual: Aquellos agentes que sean asignados a un puesto cuyo nivel salarial sea superior al actual, deben demostrar fehacientemente las competencias requeridas para el cumplimiento de las funciones estipuladas en dicho perfil. Para ello se realiza una evaluación objetiva a efectos de verificar que el agente cuenta con las competencias requeridas para llevar adelante las funciones detalladas en el perfil del puesto de nivel superior. En caso de no aprobar el examen, la autoridad superior correspondiente debe reasignar al agente a un puesto de igual nivel que el actual. El agente queda confirmado en el nuevo puesto asignado cuando aprueba el examen desarrollado por la Dirección de Recursos Humanos junto al sector. En caso que la persona haya sido evaluada en el mismo puesto en el momento del ingreso no es necesaria la evaluación.
2. El agente queda asignado con un puesto de igual nivel al actual.
3. El agente queda asignado con un puesto cuyo nivel salarial es inferior al actual, en cuyo caso se aplica el suplemento por reencasillamiento.

Capítulo 26. GRADOS DE TRAYECTORIA

Art. 67°.- Se aprueba por única vez y con carácter excepcional al momento del reencasillamiento en el nuevo Escalafón Municipal, el esquema de reconocimiento de grados adicionales por trayectoria de acuerdo a la cantidad de años de antigüedad de los empleados a la planta transitoria o permanente de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, según la siguiente fórmula y con un máximo de 15 grados:

Grado= Años de antigüedad dividido tres (3).

En aquellos casos que el resultado sea un número decimal, se redondea para abajo.

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

21
3

MARCO BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de S.C. de Bariloche



PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos
(Ordenanza 3203-CM-20)

Art. 68°.- El reconocimiento de grados de trayectoria adicionales no implica pago de compensación inicial, sino el grado de trayectoria a partir del cual se inicia la carrera horizontal en el momento del reencasillamiento en el nuevo escalafón municipal.

Capítulo 27. ESTUDIOS FORMALES ALCANZADOS

Art. 69°.- En función de la relación entre el título de cada agente y el puesto asignado, le corresponde un valor porcentual por el componente "Estudios alcanzados" según lo estipulado en el apartado: TÍTULO, AFINIDAD E INHIBICIÓN.

Art. 70°.- Cuando al agente presente fuera de término un título obtenido con anterioridad a la implementación del escalafón, y producto del previo reencasillamiento le corresponda un adicional de reencasillamiento, la diferencia del valor del título se compensará con el adicional mencionado.

Capítulo 28. ADICIONAL POR REENCASILLAMIENTO (DIFERENCIA REENCASILLAMIENTO)

Art. 71°.- La diferencia entre el valor salarial remunerativo correspondiente al nuevo escalafón (con excepción del valor del adicional de fallo de caja) y la situación actual, cuando ésta última es superior a la futura, se abona como: "Adicional por reencasillamiento", que se compone de:

1. Monto fijo remunerativo, ajustable por paritarias.
2. Asignación a cuenta de futuras promociones verticales. La diferencia salarial generada por el crecimiento vertical absorberá inicialmente dicha asignación y cuando ésta haya sido absorbida en su totalidad volverá a generar un aumento salarial.

Art. 72°.- Cuando el valor correspondiente al nuevo escalafón fuese superior al sueldo actual, la diferencia se irá abonando de acuerdo a un plan establecido por acto administrativo del Dpto. Ejecutivo, en función del presupuesto y disponibilidad de fondos.

Capítulo 29. ADICIONALES ESPECIALES DE REENCASILLAMIENTO (FALLO DE CAJA - CONTEXTO - JORNADA)

FALLO DE CAJA

Art. 73°.- El adicional que se percibe actualmente por fallo de caja pasa a un concepto remunerativo especial denominado: adicional por "reencasillamiento de fallo de caja" y se aplicará a los/las agentes que actualmente lo perciben.

CONTEXTO

Art. 74°.- Cuando el valor del adicional actual de insalubridad multiplicado por 1,40 de zona fría, es superior al valor del adicional de contexto futuro, la diferencia quedará en el "ADICIONAL POR REENCASILLAMIENTO DE CONTEXTO", el cual será NO remunerativo y ajustable por paritarias.

Art. 75°.- En caso de que el agente tenga a futuro un cambio de contexto, dicho adicional se ajustará al nuevo valor de contexto correspondiente, en más o en menos.

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

22

MARCOS BARBERIS
Jefe de Gabinete
Municipalidad de R. C. de Bariloche

	PROYECTO DE ORDENANZA	 BARILOCHE MUNICIPIO No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3203-CM-20)
---	------------------------------	--

JORNADA

Art. 76°.- Se crea el "ADICIONAL POR REENCASILLAMIENTO DE JORNADA" no remunerativo y ajustable por paritarias, para las situaciones en las que el sector cuente con compensaciones actuales por trabajo completo y que por razones de servicio deba exceder las 35 horas semanales.

COMPENSACIÓN CONTEXTO + JORNADA

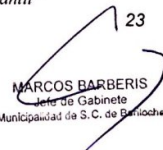
Art. 77°.- En los casos a los cuales se aplica el art. 73° precedente, la diferencia entre los totales actuales de ambos conceptos (jornada y contexto) y los futuros, se imputarán como ADICIONAL POR REENCASILLAMIENTO DE JORNADA y se mantendrán mientras que se conserve la jornada y el contexto que les dieron origen.

Art. 78°.- En función de la facultad de dirección y organización administrativa de la municipalidad los y las agentes municipales deben encuadrarse y cumplir con la modalidad de jornada de trabajo que requiera su puesto o cada sector, con la correspondiente compensación de acuerdo a la reglamentación que establezca el Departamento Ejecutivo para cada jornada.


Losert Ernesto
 Secretario General
 SOYEM - BARILOCHE


 Ing. GUSTAVO GENNUSO
 Intendente
 Municipalidad de S.C. de Bariloche

"2021 - Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil"

23

MARCOS BARBERIS
 Jefe de Gabinete
 Municipalidad de S.C. de Bariloche