



PROYECTO DE  
ORDENANZA



BARILOCHE  
MUNICIPIO

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



3 MAR 2021

PROYECTO DE ORDENANZA N.º - 254 - 21

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA: SE CREA CARRERA ADMINISTRATIVA OBREROS Y EMPLEADOS MUNICIPALES - ESCALAFÓN MUNICIPAL

#### ANTECEDENTES

Carta Orgánica Municipal: artículos 51, 80 a 90.-

Ley Provincial 811: Aprueba el Estatuto y Escalafón para los Obreros y Empleados de las Municipalidades de la Provincia de Río Negro.

Ley Provincial 3487: Aprueba el Estatuto General y Básico para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Río Negro.

Ley 471, de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Ordenanza 137-CM-88: Estatuto de Obreros y Empleados Municipales: art. 4: hace mención al ingreso por concurso externo, previa acreditación de idoneidad, en puestos de la mínima categoría de cada tramo o agrupamiento que determine el escalafón; art. 28: toma en cuenta escalafón para cálculo de reintegro por gastos de sepelios; arts. 38 y 39: menciona la remuneración normal y habitual o la que se establezca en el escalafón que se dicte para el cálculo de las bonificaciones por jubilación; art. 47: señala el escalafón para la determinación de las becas por estudios a otorgar a los agentes municipales.

Ordenanza 2946-CM-18: Establece horas cátedra para Escuela de Arte La Llave.-

Resolución 181-C-1987: Establece adicional para Coordinación de Guardería Municipal y 8 de Noviembre.-

Resolución 851-I-1991: Establece adicionales para la función Cajero Tesorería.-

Resolución 2130-I-2000 (nominativa): Establece adicional para personas específicas que cumplen la función Guardabosques.-

Resolución 1490-I-2004: Establece adicional para Contaduría.-

Resolución 1918-I-2004 (nominativa): Establece adicional por Transporte de caudales.-

Resolución 2652-I-2005: Establece adicionales de Fallo de caja para distintas áreas.-



PROYECTO DE  
ORDENANZA



**BARILOCHE  
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos.  
(Ordenanza 3029-CM-18)



- Resolución 3010-I-2005: Establece adicionales por Responsabilidad Jerárquica de la función Dirección, Jefatura de Departamento, Jefatura de División y Jefatura de Sección.-
- Resolución 3403-I-2006: Establece adicional para personas que se desempeñan en el aserradero municipal.-
- Resolución 4371-I-2007: Establece adicionales por títulos y funciones e inhibición de título.-
- Resolución 74-I-2007: Establece adicionales por funciones de maquinista, chofer de vehículo pesado y liviano.-
- Resolución 128-I-2008 y 1496-I-2008: Establece Horas Cátedra Deportes.-
- Resolución 542-I-2009, Resolución 1833-I-2010: Establece adicionales por función de Recolector de residuos y chofer.-
- Resolución 2264-I-2009: Establece adicional no remunerativo para personal afectado al Vertedero.-
- Resolución 638-I-2010 y Resolución 1753-I-2010: Establece adicionales para Taller mecánico afectado a la Recolección de residuos.-
- Resolución 1872-I-2010: Establece adicional para Compras y suministros.-
- Resolución 433-I-2011: Establece adicional para función alta tensión.-
- Resolución 1688-I-2011 (nominativa): Establece adicional por Movilidad.-
- Res.3299-I-2011: Establece adicional por trabajo insalubre.-
- Resolución 3527-I-2013: Establece adicional por Inspector / recorredor / veterinaria.-
- Resolución 1069-I-2014: Establece adicional por apeo de árboles.-
- Resolución 2154-I-2014: Establece adicional para Tribunal de faltas.-
- Resolución 66-I-2021: Establece adicional por peón de cuadrilla.-
- Resolución 477-I-2020: Establece adicional por Plan calor.-
- Resolución 723/MMGC/14 – CABA: Aprueba la reglamentación del Título IV del nuevo Régimen Escalonario y de Carrera Administrativa, en el marco del Acta de Negociación Colectiva N° 17/13, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.-
- Fallo: "Cotaro, Benedicto y Otros C/Municipalidad de Bariloche S/ Contencioso administrativo - Exp. N° 23727/12 — Sentencia dictada por la Cámara Laboral



## PROYECTO DE ORDENANZA

**BARILOCHE  
MUNICIPIO**

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



Segunda de San Carlos de Bariloche, en fecha 26 de noviembre de 2013.-

Documento: "Acciones realizadas por Subsecretaría de la Función Pública - período 2015-2019".

### FUNDAMENTOS

En todo organismo público la gestión de las personas que allí trabajan debe considerarse como un pilar estratégico para conducir las políticas públicas hacia los objetivos de servicio que formen parte de su competencia. En los municipios, esta cuestión en particular adquiere la característica de criticidad, en función de la diversidad de programas y servicios que se desarrollan y que en su mayoría requieren de mano de obra intensiva. Tal es así, que la atención de personas en situación de vulnerabilidad, las actividades deportivas y culturales, los servicios de barrido, limpieza, saneo, bacheo, el control de las obras privadas y públicas, el diseño de proyectos, los permisos de obras y actividades comerciales, entre muchos otros, requieren de las personas para ser llevadas a cabo.

Todo esto se lleva a cabo en un escenario donde la ciudad va cambiando y sumando nuevas demandas y requerimientos a tono con el avance que se va observando y adoptando en el resto del mundo. Cuestiones tales como la equidad de género y diversidad, el medio ambiente, las nuevas tecnologías de gobierno digital plantean nuevos desafíos que requieren nuevos aprendizajes de las personas para identificar aquellos cambios a adoptar en función de la mejora de los servicios al ciudadano.

En este marco, los gobiernos no solo deben desarrollar políticas públicas para responder a sus planes para la ciudad y las demandas de los ciudadanos, sino también deben diseñar y aplicar políticas internas que faciliten el logro de los resultados a tono con estos requerimientos. Estas políticas se conocen en el ámbito de la administración de las organizaciones como gestión estratégica de recursos humanos (GERH) y tienen como finalidad la "adecuación de las personas a la estrategia de una organización o sistema multiorganizativo, para la producción de resultados acordes con las finalidades perseguidas".

De acuerdo a esta concepción, la GERH puede y debe concebirse como un sistema integrado, en donde todas sus partes están interrelacionadas entre sí. Es así como podemos identificar dentro de este sistema, diferentes subsistemas o componentes que se influyen e interrelacionan entre sí de diferentes maneras. Estos subsistemas son:

- La **Estrategia**, debe entenderse como la orientación de las políticas públicas municipales, sobre las prioridades establecidas en la agenda pública de gobierno.
- La **Planificación**, es el estudio de las necesidades y requerimientos de recursos financieros, materiales y de personal, para llevar a cabo la gestión municipal a corto, medio y largo plazo. Contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias o brechas detectadas.



PROYECTO DE  
ORDENANZA



No a la violencia de género. Ni una menos.  
(Ordenanza 3029-CM-18)



- La **Organización del trabajo**, se define como las acciones necesarias para establecer la estructura municipal, es decir, la forma en que se distribuyen y coordinan los distintos servicios en las unidades organizacionales, y la calidad y cantidad de los puestos necesarios para dar cumplimiento a esos servicios en los niveles de calidad esperados. Asimismo, abarca la definición de las tareas de cada puesto, los requisitos de idoneidad de las personas llamadas, a desempeñarla en cada caso y el recorrido potencial de desarrollo que el ocupante de un puesto podría realizar a partir de la adquisición de nuevos aprendizajes que le permitirán lograr niveles superiores de desempeño en las competencias significativas de los puestos relacionados.
- La **Gestión del empleo**, se refiere al conjunto de acciones y prácticas de personal destinadas a gestionar los movimientos mediante los cuales las personas ingresan, transitan y se desvinculan de la organización a lo largo de su trayectoria laboral.
- La **Gestión del desempeño**, tiene que ver con la gestión sobre las capacidades, habilidades y voluntad de las personas en el trabajo, para alinearlas con las prioridades de la organización, y mantenerlas en el nivel más alto posible, haciendo posible una mejora sostenida de la contribución de los empleados al logro de los objetivos de servicio organizativos.
- La **Gestión de la compensación**, se refiere a la determinación y puesta en práctica de criterios para vincular los objetivos y metas de la organización con las compensaciones retributivas (salariales y no salariales) que se establecen por el trabajo que realizan las personas en el Municipio. El subsistema debe garantizar la competitividad externa y la equidad interna de los mismos, y cumplir con las normativas legales vigentes.
- La **Gestión de las relaciones humanas y sociales**, se trata de las actuaciones que se refieren a las conductas de los individuos en relación a otras personas, y estas se manifiestan en una acción colectiva, es decir, abarcan el total del personal o un grupo particular relacionado entre sí, que trasciende la dimensión individual en un ámbito específico de trabajo.

En el ámbito de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, puede decirse que la GERH tiene que ver con las acciones y estrategias para que las personas que trabajan en el Municipio sean elegidas, organizadas, permanezcan, se cuiden, se retribuyan, se relacionen, se desarrollen y se desvinculen en función de su mayor contribución al servicio al ciudadano, y de acuerdo con los valores establecidos en la Carta Orgánica Municipal. En este sentido, la norma establece algunos parámetros y criterios a partir de los cuales deben organizarse algunos de los subsistemas mencionados:

El título quinto de la Carta Orgánica Municipal establece los principios de la política administrativa, recogidos en el Capítulo Único: Administración y empleo público, que abarca los artículos 80 al 87.

El art. 80 habla de los principios que deben regir en la administración pública municipal:



## PROYECTO DE ORDENANZA



**BARILOCHE  
MUNICIPIO**

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



“eficiencia, austeridad, centralización normativa, descentralización, desconcentración, imparcialidad, equidad, igualdad y publicidad de las normas o actos”, y menciona a su vez, la sujeción de la actuación “a la determinación oficiosa de la verdad, con celeridad y economía, sencillez en el trámite, plazos breves, participación y procedimiento público e informal para los administrados”. Estos principios deben necesariamente estar incorporados dentro de las políticas internas que se refieren a los subsistemas de planificación y organización del trabajo, afectando directamente a la estructura y los procesos municipales, que deben cumplir con estos principios.

El Artículo 81, define el establecimiento de un Estatuto único para los empleados municipales por Ordenanza. El Estatuto de obreros y empleados municipales ya había sido creado por Ordenanza 137-CM-88. Esta normativa se relaciona con algunos de los instrumentos que forman parte de varios subsistemas: por ejemplo, en relación al empleo público, ya que establece la forma de ingreso a través de concursos públicos de antecedentes y oposición para tener estabilidad, y define otras formas de ingreso temporario. También establece pautas para la desvinculación, a través de la jubilación ordinaria o mediante un proceso sumario ante faltas graves que están también establecidas. Por otro lado, tiene fuerte vinculación con el subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales, en tanto establece los deberes y derechos en relación a las pautas disciplinarias que deben cumplir los agentes como deberes y las licencias pagas por diversos motivos que se les reconocen como derechos.

El art. 82 hace mención al subsistema de organización del trabajo, ya que menciona el establecimiento de la carrera administrativa, debiendo fijarse por ordenanza su extensión y excepciones. También al subsistema de compensaciones, en tanto recoge el principio constitucional del art. 14 bis que explicita “por igual función corresponde igual remuneración”. En este mismo artículo se menciona la garantía del sumario con intervención del afectado para su sanción o remoción, por lo que, en un mismo artículo se hace referencia a tres subsistemas, en cuanto a que este último se refiere a un derecho del agente.

El art. 83 de la Carta Orgánica, determina que “las personas condenadas por delitos contra la administración quedan inhabilitadas a perpetuidad para ingresar a la administración municipal”, por tanto, se relaciona con el subsistema de relaciones humanas y sociales.

El art. 84 a su vez, también se relaciona con el subsistema de empleo público, al establecer los requisitos de idoneidad y eficiencia como condiciones para el ingreso, ascenso y permanencia de los agentes públicos municipales, fijando la necesidad de establecer por ordenanza, el régimen de concursos de oposición y antecedentes, asegurando la estabilidad en el desempeño del cargo, y prohibiéndose cualquier tipo de discriminación política, social y religiosa en este tema. También pueden encuadrarse dentro del mismo subsistema los artículos 86 y 87 de la Carta Orgánica ya que establecen las responsabilidades que asumen los agentes (86) y la Municipalidad (87) en los casos de daños causados por extralimitación o cumplimiento irregular de sus funciones.

Por otro lado, el art. 85 hace mención a la capacitación y participación. En el primer caso, se trata de uno de los instrumentos privilegiados de la gestión del desempeño, y en el segundo, de la gestión de las relaciones humanas y sociales, en tanto se debe regular por ordenanza la participación de los agentes públicos en asuntos de formulación y ejecución de políticas



PROYECTO DE  
ORDENANZA



No a la violencia de género. Ni una menos.  
(Ordenanza 3029-CM-18)



relativas a la mejora de la administración.

Como se puede apreciar, si bien dentro de la norma máxima como es la Carta Orgánica se hace referencia a algunos instrumentos que están contenidos dentro de uno o varios subsistemas de la GERH, en alguno de los temas se explicita la necesidad de contar con una ordenanza específica que establezca los parámetros específicos que hacen a su diseño e implementación. Tal es el caso de la carrera administrativa, también llamado "escalafón municipal".

Hasta el momento, se han llevado a cabo numerosos intentos de diseño de carrera administrativa sin ningún resultado concreto. Esta falta de definición ha traído una serie de consecuencias negativas que han sido puestas de manifiesto en el año 2016, por los propios agentes municipales en las reuniones y talleres realizados en la fase preparatoria de los primeros borradores de escalafón. En los talleres mencionados se plantearon como problemas que debía resolver el escalafón las siguientes, que hemos relacionado con los subsistemas de GERH:

Problema que debe resolver el escalafón según los empleados municipales		Subsistema GERH relacionado
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir los servicios a prestar</li> <li>• Mayor transparencia (gobierno abierto)</li> <li>• Adecuación a nuevos servicios / necesidades de la ciudad</li> <li>• Falta de planificación en materia de RRHH</li> </ul>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia - Planificación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de definición de puestos y perfiles</li> <li>• Cambios de función sin evaluar perfiles</li> <li>• No se reconocen las especificidades de las funciones</li> <li>• Acelerar procesos internos</li> </ul>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización del trabajo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de motivación para crecer</li> <li>• Falta de acceso a capacitaciones</li> <li>• Falta de reconocimiento del idóneo</li> <li>• Reconocimiento a través de la creación de cargos por falta de carrera administrativa</li> <li>• Incertidumbre sobre la carrera</li> <li>• Necesidad de capacitación constante</li> <li>• No hay igualdad de oportunidades en la asignación de cargos</li> </ul>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del desempeño</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desigualdad / inequidad / injusticia</li> <li>• Adicionales</li> </ul>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de las compensaciones</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar mayor compromiso del trabajador con él y con la organización</li> </ul>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de las relaciones humanas y sociales</li> </ul>



PROYECTO DE  
ORDENANZA



BARILOCHE  
MUNICIPIO

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



Estas opiniones se basan en datos reales que hablan por sí solos: por ejemplo, existen alrededor de 79 adicionales salariales que se han ido estableciendo por actos administrativos del Ejecutivo a lo largo del tiempo, que se han otorgado en forma discrecional sin ningún tipo de análisis técnico, y ha dado como resultado una estructura salarial distorsiva, sin criterios uniformes y pensados en forma sistémica en los cuales basarse para tomar decisiones objetivas, y sin que se valore según las pautas remunerativas que compensa la mayor o menor responsabilidad y complejidad de la función por un lado, ni el mayor nivel de capacitación, estudios y esfuerzo que realiza la persona en su trabajo. A continuación, y a título meramente ilustrativo, no taxativo, se mencionan y describen las Resoluciones que establecen algunos de estos adicionales:

Año	Marco normativo	Descripción	Dimensión	Rem	Base de cálculo
1973	Ley 811 - Art. 150 y 151	Función Peón 03	Función	SI	20% categoría 16
	Sin Datos	Función Administrativa 02	Función	SI	15% categoría 16
1987	Resolución 181-C-87	Función 05 Coord. Sala	Función	SI	40% categoría 16
1987	Ley 811 - Art. 143 (Establece el concepto, no la base de cálculo)	Función Jefatura 06	Cargo Jerárquico	SI	40% categoría que revista
1991	Resolución 851-I-91	Función Cajero Tesorería	Función	SI	25% categoría 16
2000	Resolución 2130-I-00 (nominativos)	Función guardabosques	Función	SI	70% categoría 16
2004	Resolución 1490-I-04	Función 05 Contaduría	Función	SI	40% categoría 16
2004	Resolución 1918-I-04 (nominativa)	Transporte de caudales	Función	NO	15% categoría 16
2005	Resolución 2652-I-05	Fallo de caja Tesorería	Función	SI	40% categoría 16
2005	Resolución 2652-I-05	Fallo de caja Mesa de entradas, Delegación Catedral, Despacho y administración Concejo	Función	SI	30% categoría 16
2005	Resolución 2652-I-05	Fallo de caja Tránsito y Transporte, Delegaciones, Puesto Sanitario, Deportes y otras áreas	Función	SI	20% categoría 16
2005	Resolución 3010-I-05	Responsabilidad Jerárquica dirección	Cargo	SI	71,43% categoría 23
2005	Resolución 3010-I-05	Responsabilidad Jerárquica departamento	Cargo	SI	57,14% categoría 21
2005	Resolución 3010-I-05	Responsabilidad Jerárquica división	Cargo	SI	42,86% categoría 19
2005	Resolución 3010-I-05	Responsabilidad	Cargo	SI	35,71% categoría 16



PROYECTO DE  
ORDENANZA



**BARILOCHE  
MUNICIPIO**

No a la violencia de género. Ni una menos.  
(Ordenanza 3029-CM-18)



2007	Resolución 4371-I-07	Jerárquica sección Título universitario 6 y 7 años	Título	SI	80% categoría 24
2007	Resolución 4371-I-07	Título universitario 4 y 5 años	Título	SI	60% categoría 22
2007	Resolución 4371-I-07	Título secundario	Título	SI	20% categoría 16
2007	Resolución 4371-I-07	Título ciclo básico	Título	SI	10% categoría 16
2007	Resolución 4371-I-07	Título escuela de oficio	Título	SI	10% categoría 16
2007	Resolución 4371-I-07	Inspector	Función	SI	30% categoría 16
2007	Resolución 4371-I-07	Oficial de justicia	Función	SI	30% categoría 16
2007	Resolución 4371-I-07	Inspector con título habilitante (terc./univ.)	Función + Título	SI	30% categoría que revista
2007	Resolución 4371-I-07	Notificador con título secundario	Función + Título	SI	30% categoría 16
2007	Resolución 4371-I-07	Inspector con título habilitante	Función + Título	SI	30% categoría que revista
2007	Resolución 4371-I-07	Inhibición de título universitario 01	Título	SI	80% categoría que reviste
2007	Resolución 4371-I-07	Inhibición de título técnico 02	Título	SI	60% categoría que reviste
2007	Resolución 74-I-07	Maquinista	Función	SI	40% categoría 16
2007	Resolución 74-I-07	Chofer Vehículo pesado	Función	SI	30% categoría 16
2007	Resolución 74-I-07	Chofer Vehículo liviano	Función	SI	20% categoría 16
2008	Resolución 128-I-08 Colonias de verano	Horas Cátedra Deportes	Horarios especiales	SI	Según valor establecido en Resolución
2008	Resolución 1496-I-08 - Monitor Deportes y actualizaciones	Horas Cátedra Deportes	Horarios especiales	SI	Según valor establecido en Resolución
2009	Resolución 542-I-09	Recolector de residuos y chofer	Función	NO	50% categoría 16
2009	Resolución 2264-I-09	Combate de incendio - Vertedero	Función	NO	Suma fija
2010	Resolución 1833-I-10	Recolector de residuos y chofer	Horarios especiales	SI	20% categoría que reviste
2010	Resolución 638-I-10	Taller mecánico	Función	NO	50% categoría 16
2010	Resolución 1753-I-10	Taller mecánico	Horarios especiales	NO	20% categoría que revista
2010	Resolución 1872-I-10	Compras y suministros	Función	NO	25% categoría 16
2011	Resolución 3280-I-11	Area Contribuciones	Función	SI	25% categoría 16
2011	Resolución 433-I-11	Función alta tensión	Función	SI	15% categoría 16
2011	Res. 3299-I-11	Trabajo insalubre	Contexto	SI	20% categoría 16
2011	Resolución 1688-I-11 (nominativo)	Movilidad	Contexto	NO	Suma fija
2013	Resolución 3527-I-13	Inspector / recorridor / veterinaria	Función	NO	Suma fija
2014	Resolución 1069-I-14	Apco de árboles	Función	NO	Suma fija





## PROYECTO DE ORDENANZA



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



2014	Resolución 2154-I-14	Tribunal de faltas	Función	NO	40% categoría 16
2018	Ordenanza 2946-CM-18	Escuela de Arte La Llave	Horarios especiales	SI	40% categoría 16, según horas cátedra
2020	Resolución 477-I-20	Plan calor	Función	NO	Suma fija
2021	Resolución 66-I-21	Peón de cuadrilla	Función	SI	20% categoría 16

Como se puede apreciar, los conceptos que se abonan mezclan la función, con la formación y las condiciones de trabajo, sin ningún tipo de organización por criterio y concepción integral de lo que debe ser una estructura equitativa de remuneraciones.

Si bien desde el inicio de la gestión del Intendente Gustavo Gennuso en diciembre del año 2015 se han implementado varias iniciativas que se encuadran dentro de cada uno de los subsistemas de GERH, todas ellas deben complementarse con una normativa de base, estructural, que establezca parámetros objetivos para el desarrollo de las personas, que compense en base a los criterios mencionados según las reglas del buen arte de la GERH, y que motive e incentive a los agentes a formarse para generar mejores servicios al ciudadano. Esta normativa de base es la que se adjunta a la presente como Anexo I: "Escala fón municipal" y que es el resultado de un largo y dificultoso proceso de trabajo que comenzó a diseñarse en el año 2016 y que, habiendo atravesado debates, reuniones y discusiones, se ha podido confluír en un producto que representa el resultado de los consensos básicos logrados entre el Ejecutivo Municipal, los directores y técnicos de planta de la Secretaría de Planificación y Evaluación de políticas públicas y los representantes del Sindicato de Empleados y Obreros Municipales (SOyEM), todos los cuales han integrado la Comisión Técnica establecida por Resolución N°4670-I-2017 para el diseño del nuevo escala fón municipal.

El proceso de diseño del escala fón municipal comenzó en el seno del Consejo de la Función Pública, creado por Resolución N°1537-I-2016, y modificada luego en su conformación por la Resolución N°2356-I-2016, transformado luego en la Comisión Técnica mencionada anteriormente, a partir de la realización de las Primeras Jornadas sobre nuevas políticas de Recursos Humanos, realizadas en junio del año 2017, en conjunto por la ex Subsecretaría de la Función Pública y el Soyem, cuyos destinatarios fueron jefes y directores del Municipio, y en las cuales se presentaron diferentes modelos de prácticas de RRHH en otros ámbitos, tantos nacionales como extranjeros los cuales han sido tomados como base para la construcción del escala fón municipal de nuestra ciudad.

El trabajo previo de preparación llevado a cabo en el período 2016 a 2018 por el equipo técnico de la Subsecretaría de la Función Pública implicó la realización de las siguientes tareas:

- Diseño, redacción y validación de las competencias a ser evaluadas, con sus niveles de comportamiento.
- Definición de puntajes y niveles de valoración vertical.
- Definición del formulario de relevamiento de puestos
- Relevamiento, análisis y validación de todos los puestos municipales.
- Armado del nomenclador de puestos (alrededor de 600 puestos relevados) con las descripciones de puestos por cada uno y el nivel de competencias de cada



PROYECTO DE ORDENANZA



No a la violencia de género. Ni una menos.  
(Ordenanza 3029-CM-18)



uno.

Luego, y a partir de las jornadas y la conducción del Soyem se inició un trabajo conjunto en la Comisión Técnica, con reuniones semanales durante 2 años (2017 a 2019) y virtuales durante el año 2020, en las que se definieron los aspectos técnicos de la estructura remunerativa, los porcentajes entre cada intervalo, vertical y horizontal, y todos los demás criterios que se definen en el modelo. A partir de este modelo de trabajo se fueron ordenando y organizando distintos protocolos de procesos internos de la GERH, para los cuales, el eslabón inicial siempre es la Descripción del Puesto y el Perfil por Competencias generado por el equipo de trabajo.

Por último, no es menor destacar que este proyecto de Ordenanza es la concreción en la realidad de un largo anhelo del conjunto de trabajadoras y trabajadores municipales que durante largos años han soñado y reclamado por esta herramienta que les permite tener claridad sobre las expectativas que se esperan de ellos y los pasos que deben dar en el tiempo para poder desarrollarse y contribuir de esta manera con sus esfuerzos a la mejora de su propia carrera y al mismo tiempo a la mejora de los servicios municipales.

AUTOR: Intendente Municipal, Sr. Gustavo Gennuso.

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

INICIATIVA: Sindicato de Obreros y Empleados Municipales (SOYEM).

Ernesto  
Secretario General  
SOYEM - BARILOCHE

El proyecto original N° ...../2021, con las modificaciones introducidas, fue aprobado en la sesión del día ..... de ..... de 2021 según consta en el Acta N° ...../2021. Por ello, en ejercicio de las atribuciones que le otorga el Art. 38 de la Carta Orgánica Municipal,

EL CONCEJO MUNICIPAL DE SAN CARLOS DE BARILOCHE  
SANCIONA CON CARÁCTER DE

ORDENANZA

Art. 1º)	Se crea y aprueba la Carrera Administrativa para los Obreros y Empleados Municipales - Escalafón Municipal, que forma parte integrante de la presente como Anexo I. -
Art. 2º)	Se crea una Comisión Técnica de la Carrera Administrativa – Escalafón Municipal con el objeto de analizar y dar resolución a las problemáticas que vayan surgiendo a lo largo del proceso de implementación.-
Art. 3º)	La Comisión Técnica de la Carrera Administrativa – Escalafón Municipal será integrada por miembros del Departamento Ejecutivo y el Sindicato de Obreros y Empleados Municipales (SOYEM).-



PROYECTO DE  
ORDENANZA

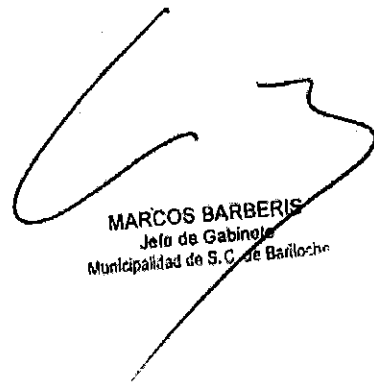


BARILOCHE  
MUNICIPIO

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



Art. 4º)	Se autoriza al Departamento Ejecutivo a reglamentar la presente en el plazo de 180 días.
Art. 5º)	La presente ordenanza comenzará a regir a partir del 1 de Enero de 2022, una vez aprobado por Ordenanza e incluido en el presupuesto 2022 la propuesta económica de implementación de los ajustes salariales por reencasillamiento previstos en la presente por parte del Departamento Ejecutivo.
Art. 6º)	Comuníquese. Publíquese en el Boletín Oficial. Cumplido, archívese.

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

