



Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Provincia de Rio Negro

RESOLUCION N° 00000943-I-2024

VISTO: la Carta Orgánica Municipal, Art. N°29, inc. 41; Resolución 1984-I-2021; Resolución N° 3506-I-2021; Resolución N° 1988-I-2023, Resolución N° 3299-I-2011, y;

CONSIDERANDO:

- que el Art. 29, inc. 41 de la Carta Orgánica Municipal establece que una de las funciones y competencias municipales es "asegurar la permanente actualización de la estructura municipal, los sistemas de gestión y la capacitación de los recursos humanos";
- que la Resolución 1984-I-2021 autoriza la utilización del sistema GDE (gestión documental electrónica) en el Departamento Ejecutivo como el único sistema integrado de caratulación, numeración, seguimiento y registración de movimientos de todas las actuaciones y expedientes pertenecientes al Departamento Ejecutivo del Municipio de San Carlos de Bariloche, para lo cual, fue necesario establecer claramente la estructura de puestos municipales con sus códigos y dependencias;
- que la Resolución 3506-I-2021 aprueba, el procedimiento administrativo para la creación y evaluación de estructuras organizativas, y puestos jerárquicos, así como también los instrumentos para el análisis de estructuras organizativas y puestos;
- que es necesario contar con una normativa que indique qué categorías corresponden a cada puesto, a la hora de confeccionar Resoluciones de designación, contrato por categoría y cambios de función;
- que asimismo es necesario contar con un nomenclador de puestos, respaldados por la descripción del perfil del mismo, con el detalle de las tareas y funciones, así como los requisitos excluyentes y deseables y su correlación con una categoría y adicionales;
- que mediante la Resolución N° 1988-I-2023 se aprueba un nomenclador de puestos que no contempla los aspectos mencionados anteriormente;
- que en consecuencia, es necesario dejar sin efecto la Resolución mencionada y aprobar un nuevo nomenclador que además de contemplar la descripción de los perfiles de puesto con su correspondiente categoría y adicionales, sea de fácil acceso y público conocimiento;
- que para la asignación de Categorías por puestos en el mismo, se utilizó el criterio de analizar

el nivel de estudios que se consideran excluyentes en los requisitos objetivos de cada perfil de puesto, de manera de unificar en un criterio objetivable, de simple y rápida evaluación y aplicación;

- que para la asignación de Categorías por puestos en el mismo se utilizaron los siguientes 4 criterios:
 1. Nivel de Educación formal considerada excluyente para ocupar el puesto
 2. Exigencia de Idoneidad en conocimientos complejos para ocupar el puesto, a demostrar mediante examen diagnóstico teórico y/o práctico
 3. Exigencia de exámenes médicos y/o psicológicos específicos, relacionados al nivel de riesgo asociado al desempeño del puesto
 4. Responsabilidad de gestión de equipos en puestos jerárquicos;
- que esto no es en desmedro de que a posteriori se establezcan otras modalidades superadoras de planes de carrera, necesarios para la mejora organizacional y el bienestar del personal;
- que es necesario aclarar que a partir de la presente, se utilizará el nomenclador que aquí se detalla para realizar las regularizaciones pendientes de categorías, garantizando que los agentes que revisten cada puesto tengan como mínimo las categorías determinadas en la tabla del Art N° 7, sin implicar que quienes ocupan el puesto y revisten una categoría mayor conserven la misma;
- que en tal sentido se aclara que obtener o presentar una nueva titulación que es considerada excluyente para un Puesto, no obliga automáticamente al cambio de puesto del agente y por lo tanto de categorías y otros adicionales asociados;
- que lo mencionado anteriormente se fundamenta en que las categorías de los agentes son determinadas por el puesto que ocupa y desempeña efectivamente la persona, mientras que la compensación por las titulaciones obtenidas por las mismas se rige según Resolución N° 3651-I-2023;
- que asimismo en la Resolución N° 2638-I-2023 en su Artículo N° 4 ENCOMIENDA a la Dirección de Recursos Humanos por medio del Departamento de Seguridad e Higiene, en el término de 90 días, a informar al Departamento de Sueldos la nómina de todo el personal municipal, vinculando el nomenclador de puesto establecido por Resolución 1988-I-2023 con su respectivo contexto;
- que considerando que a partir de la firma de la presente, se dejará sin efecto la Resolución 1988-I-2023 y considerando asimismo lo dispuesto en la NO-2024-00008055-MUNIBARILO-DTSH#DRH de fecha 14 de marzo del 2024, mediante la cual el Dpto. de Seguridad e Higiene informa que a la fecha no fue implementada la Resolución N° 2638-I-2023 debido a errores en su construcción, por ejemplo, la ausencia de un adicional de compensación ante potenciales pérdidas remunerativas, es necesario dejar sin efecto la Resolución N° 2638-I-2023;
- que en virtud de ello, el Departamento de Seguridad e Higiene de la Dirección de Recursos Humanos, debe a establecer en el presente nomenclador de puestos su respectivo contexto, conforme el siguiente detalle:
 - i. Personal alcanzado por la Resolución N.º 024/2018 del Ministerio de trabajo de la Provincia de Rio Negro;
 - ii. Agentes comprendidos en el Decreto 4257/68;
 - iii. Trabajadores acogidos en la Ley 20.740;

- que mediante la Resolución N° 3299-I-11 se ESTABLECE: un Adicional Remunerativo para el personal municipal que realiza trabajos declarados riesgosos/insalubres equivalente al 20 % (veinte por ciento) del básico de la categoría 16 de la Dirección de Mecánica General y en el Taller Vial, Dirección de Mantenimiento e Infraestructura, Recorredores de Ganado Menor y Mayor, Dirección de Residuos Urbanos, Dirección de Parques y Jardines, Dirección de Obras y Servicios Públicos, Delegación El Cóndor, Delegación Lago Moreno, Delegación Cerro Otto, Delegación Cerro Catedral, Delegación Sur, Bloquera Municipal, Obra Escuela de Arte La Llave, Cuadrilla de Emergencia de la Secretaría de Desarrollo Social, que se agregan como Anexo N° 1 de la presente Resolución, a partir del 01 de diciembre de 2011;
- que en consecuencia, el Dpto. de Sueldos deberá abonar la diferencia entre lo abonado por la Resolución N° 3299-I-11 y lo definido por el suplemento por contexto, esto en el caso de agentes que perciben el adicional creado por la Resolución N° 3299-I-11 y que correspondiera la percepción del adicional por contexto, en concepto de "compensación diferencia Resolución n° 3299-I-11", cuando el valor del suplemento actual de insalubridad sea superior al valor del suplemento de contexto, esta compensación debe ser expresada en base a las diferencia porcentual y no nominal;
- que, por los motivos precedentes, corresponde formalizar el presente catálogo de estructuras y puestos municipales, el cual, debe actualizarse toda vez que se crean, modifican o se dejen sin efecto estructuras y puestos municipales formalizadas mediante acto administrativo;
- que por ello y en uso de las atribuciones conferidas por el Art. 51° de la Carta Orgánica Municipal;

EL INTENDENTE MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SAN CARLOS DE BARILOCHE

RESUELVE

ARTICULADO:

1. **DEJAR SIN EFECTO:** a partir de la presente, la Resolución N° 1988-I-2023, Resolución N° 2638-I-2023 y todas las Resoluciones que designan categorías de puestos.
2. **APROBAR:** como único registro de estructuras, catálogo de puestos y correspondientes perfiles, categorías y adicionales el que se utiliza en el sistema de Gestión de Documentación Electrónica (GDE), a través del documento GEDO denominado "GEDO - Estructura Municipal" que se encontrará publicado en el Portal para personal Municipal: comunicar.gov.ar
3. **DETERMINAR:** que para las personas ingresantes al Municipio o en caso de cambio de función de agentes de planta permanente y contratados por categoría, se tomará como única fuente de determinación del puesto categoría y adicionales el Catálogo, aprobado en el Art. 2ro.
4. **DETERMINAR:** que la recategorización siempre será ascendente y se efectiviza cuando el ascenso a un puesto jerárquico o no jerárquico se efectúa mediante el sistema de concursos establecido por la Ordenanza 137-C-88.
5. **DETERMINAR:** que los cambios de función que surgen ante la necesidad de cubrir vacantes en puestos no jerárquicos, en los casos que debido a la dinámica organizacional se parta de los criterios de necesidad y urgencia, se deba dar una respuesta inmediata a fin de garantizar

la prestación de servicios, en el caso que, la autoridad competente no se expida para realizar el debido concurso. Estos cambios de función serán considerados temporales, el agente continuará con la categoría que revista hasta el cambio de función definitivo. En tal sentido, se aclara que los pases y cambios de función podrán renovarse en períodos de 3 y 6 meses, según solicitud del área, hasta un máximo de 18 meses. Luego del cual se efectiviza el cambio de categoría y el cambio de función definitivo hasta que se realice el concurso correspondiente. Asimismo, para tratamiento de adicionales por pase se efectuará según Resolución 4296-I-18 y ante cambios de función corresponde dejar de abonar los adicionales de origen, y se abonarán los correspondientes al nuevo puesto, siempre y cuando no estén contemplados en el Artículo N° 7 de la presente.

6. **MODIFICAR:** El inciso b. del artículo 1 de la Resolución 4296-I-18, que quedará redactado de la siguiente manera:

“b. PASES POR RAZONES DE SALUD: Se deberá determinar a través de Informe del Dpto. de Medicina Laboral si las condiciones de salud que originan el cambio de puesto y/o área, son de carácter transitorio o definitivo. En el primer caso, se mantendrán los adicionales de origen, y no los del nuevo puesto, hasta tanto el Dpto. de Medicina Laboral determine en un período de 3 meses que han cesado las condiciones por las cuales el agente debe trabajar en otro puesto y/o área. En el segundo caso, se dejarán de abonar los adicionales de origen, y se abonarán los correspondientes al nuevo puesto y/o área, salvo que el motivo del cambio de función genere una disminución salarial y el mismo surja a partir de la pérdida de sus capacidades laborales ocasionada por accidentes laborales o enfermedades profesionales, en estos casos el Departamento de Medicina y/o la autoridad competente externa al Municipio (ART), debe solicitar la recalificación del agente/a la diferencia entre lo percibido previo a la lesión y lo percibido en el nuevo puesto el Departamento de Sueldos deberá abonarlo como SUPLEMENTO POR RECALIFICACIÓN LABORAL”.

7. **DETERMINAR:** que las designaciones en cargos jerárquicos transitorias mediante “Dejar a cargo” no implican modificaciones en la categoría del agente.

8. **DETERMINAR:** que se utilizará el presente nomenclador para realizar las regularizaciones pendientes de categorías por cambios de función ya autorizados y con plazos de renovación que superan los 18 meses, garantizando que los agentes que revisten cada puesto tengan como mínimo las categorías determinadas en esta tabla, sin implicar que quienes ocupan el puesto y revisten una categoría mayor conserven la misma.

9. **DETERMINAR:** como guía para la definición de categorías para puestos vigentes y los que a futuro se generen la tabla n° 1 que fue elaborada en base a los siguientes criterios, considerando lo estipulado en los requisitos objetivos exigidos para ocupar cada puesto:

- a. Nivel de Educación formal considerada excluyente para ocupar el puesto.
- b. Exigencia de Idoneidad en conocimientos complejos para ocupar el puesto, a demostrar mediante examen diagnóstico teórico y/o práctico
- c. Exigencia de exámenes médicos y/o psicológicos específicos, relacionados al nivel de riesgo asociado al desempeño del puesto.
- d. Responsabilidad de gestión de equipos en puestos jerárquicos.

Requisitos objetivos del perfil	Categoría del perfil
No requieren secundario de forma excluyente, ni conocimientos especializados de un oficio	Categoría 8

<p>Puestos que no exigen secundario completo pero requieren conocimientos específicos básicos para la ejecución de tareas propias de su unidad, no tienen autonomía en el desempeño de esta especialidad u oficio: es auxiliar, asistente o medio oficial de otro puesto del cuál depende para definir, guiar/supervisar sus tareas</p> <p>Son puestos de riesgo para los que se exige preocupacional para cambio de función</p> <p>Asimismo incluir los puestos de Operadores a cargo de situaciones sociales complejas, que atienden población en situación de vulnerabilidad social que puedan generar afecciones emocionales o de salud mental, que no exigen secundario de forma excluyente como por ejemplo:</p> <p>Operación telefónica de violencia de género Operador comunitario Operador/a convivencial Operador/a de centro de violencia de género</p>	Categoría 10
Secundario completo (como requisito excluyente)	Categoría 12
<p>Puestos que exigen secundario y además son Oficiales de oficios técnicos o conductores de vehículos pesados y maquinaria simple, informáticos jr , Inspectores, para los que se exige la suficiente experticia/idoneidad para ejercer sus tareas con autonomía, con conocimientos de alta complejidad como requieren idoneidad comprobable, oficio con secundario o secundario técnico afín</p> <p>Asimismo incluir a Operadores/Promotores a cargo de situaciones sociales y afectivas complejas, son de riesgo se exige preocupacional para cambio de función y se exige título secundario de forma excluyente.</p>	Categoría 14
<p>Jefes de sección, coordinadores supervisan/lideran personal aun sin puesto jerárquico (ver qué puestos específicos)</p> <p>Por ejemplo: Operadores de máquinas y Vehículos complejos</p>	Categoría 16
Requieran formación de pregrado, educación superior no universitaria: tecnicaturas de nivel superior y profesorados (como requisito excluyente)	Categoría 17
Formación de grado (Universitario) (como requisito excluyente), Jefaturas de División	Categoría 19
Jefaturas de Departamento	Categoría 21
Direcciones	Categoría 23

10. **DETERMINAR:** que la categoría definida para un puesto la define la presente reglamentación sobre la base de los requerimientos específicos del puesto, que en el caso de que un agente cuente con niveles de formación superiores a los determinados, estos se abonarán de acuerdo a lo reglamentado en la Resolución 3651-I-2023, pero no implicarán un crecimiento en la categoría.
11. **ENCOMENDAR:** al Departamento de Seguridad e Higiene de la Dirección de Recursos Humanos, a establecer en el presente nomenclador de puestos su respectivo contexto, conforme el siguiente detalle:
 - i. Personal alcanzado por la Resolución N.º 024/2018 del Ministerio de trabajo de la Provincia de Rio Negro;
 - ii. Agentes comprendidos en el Decreto 4257/68;
 - iii. Trabajadores acogidos en la Ley 20.740.
12. **AUTORIZAR:** Al Dpto. de Sueldos a abonar la diferencia entre lo abonado por la Resolución N° 3299-I-11 y lo definido por el suplemento por contexto, esto en el caso de agentes que perciben el adicional creado por la Resolución N° 3299-I-11 y que correspondiera la percepción del adicional por contexto, en concepto de "compensación diferencia Resolución n° 3299-I-11", cuando el valor del suplemento actual de insalubridad sea superior al valor del suplemento de contexto, esta compensación debe ser expresada en base a las diferencia

porcentual y no nominal.

13. **ENCOMENDAR:** a la Dirección de Control de Gestión y el Departamento de Comunicación Interna de la Dirección de Recursos Humanos, la organización y publicación del Digesto de documentación de Estructura y Puestos mencionado en el art 2, que deberán publicarse en el Portal para Personal Municipal.
14. **ENCOMENDAR:** a la Dirección de Control de Gestión, la actualización del presente registro en función de lo estipulado en el artículo precedente.
15. **ENCOMENDAR:** al Departamento de Selección y Desarrollo de la Dirección de Recursos Humanos, a realizar el análisis de las solicitudes de cambio de función, ya sea de planta permanente o con contrato a plazo determinado que trabaje en relación de dependencia en el Municipio, para resolver el cambio de función temporaria, renovaciones y designación definitiva según corresponda, según el Catálogo establecido en el Art. 2ro, cuándo las áreas realicen el pedido correspondiente de manera completa, es decir, siempre y cuando sean solicitados vía GDE por la línea jerárquica y con la conformidad del agente afectado. Entendiéndose además que el mismo requiere instancias de análisis de cumplimiento de requisitos y que de ninguna manera los agentes deben comenzar a cumplir nuevas funciones hasta tanto el cambio se encuentre autorizado.
16. **ENCOMENDAR:** a la Dirección de Recursos Humanos y a la Dirección de Control de Gestión a crear nuevos perfiles de puesto y actualizar los perfiles de puesto existentes cuando sea necesario, de acuerdo al protocolo de Creación de perfiles que se encontrará publicado en el Portal para personal Municipal: comunicar.gob.ar. En los cuáles siempre se deberá dejar establecido, entre los requisitos objetivos, las titulaciones consideradas excluyentes para ocupar el puesto, el requerimiento de acreditar idoneidad en relación a conocimientos y habilidades específicos y complejos, el requerimiento de análisis preocupacionales particulares por tratarse de puestos de riesgo, entre otros aspectos considerados en el Artículo Nº 6 y tabla 1 para determinar las categorías que corresponden a cada puesto. Teniendo en cuenta que cada vez que se modifiquen las expectativas en relación los requisitos para ocupar un puesto deberá modificarse la categoría que le corresponde.
17. La presente Resolución será refrendada por la Secretaría de Hacienda y Secretaria Legal y Técnica.
18. Comuníquese. Publíquese. Tómese razón. Dese el Registro Oficial. Cumplido, Archívese.

SAN CARLOS DE BARILOCHE, 21 de mayo de 2024.