



ORDENANZA N° 5005-20

VISTO:

El Expediente N° 2020-00192-7, caratulado: Bloque U.C.R. Concejal Abate-Rodríguez, presenta proyecto de Ordenanza: Política de Inclusión laboral de personas del colectivo LGBTIQ+ y su acumulado Expediente N° 2020-00189-3 caratulado: Colectiva LGBTTTIQA+ Zona Este, presentan Proyecto de Ordenanza: Cupo Laboral Trans, travesti y no binario, y

CONSIDERANDO:

La necesidad implementar medidas de articulación, coordinación y continuidad de incentivos estatales para posibilitar la inclusión laboral de personas cuya identidad de género no sea coincidente con el sexo asignado al momento de su nacimiento.

Que, tal como lo reflejan los crecientes datos e investigaciones, las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) en todo el mundo siguen sufriendo violaciones a sus derechos humanos y exclusión.

Que, la población LGBTI quiere y tiene derecho a vivir sus vidas con dignidad, sin estigma, violencia ni discriminación, y a poder desplegar todo su potencial y contribuir a sus familias, comunidades y países.

Que, el trabajo es uno de los factores claves para el desarrollo del ser humano; siendo este no sólo básico para la subsistencia, sino dador de identidad, además de formar y mantener gran parte del bienestar subjetivo de las personas.

Que, es responsabilidad del Estado en todos sus niveles remover los obstáculos sociales y culturales que limitan de hecho la igualdad y la libertad de los individuos, impidan el libre desarrollo de la persona humana y la efectiva participación de todos en la vida política, económica y social de nuestro país.

Que, el Artículo 14 de la Constitución Nacional, establece que TODOS los habitantes de la nación gozan del derecho a trabajar, y que ese trabajo según el Artículo 14 bis de la misma, gozará de protección de las leyes las cuales aseguran al trabajador o trabajadora condiciones dignas y equitativas imponiendo al Estado el deber de otorgar beneficios de seguridad social de carácter integral e irrenunciable.

Que, la declaración social-laboral del MERCOSUR de 1998 establece en su art 2° de los derechos individuales que : “Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión por motivo de raza, origen nacional, color sexo u orientación sexual, edad credo, opinión política o sindical, ideológica, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad de la disposiciones legales vigentes. Los estados parte se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular se comprometen a realizar acciones destinadas a la eliminación la discriminación en lo que refiere a los grupos en situación de desventajosa en el mercado de trabajo”.

Que, en el año 2015, el estudio Orgullo en el Trabajo (Pride at Work) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reveló que más del 90% de la población trans está excluida del mercado formal de trabajo. De todas las personas LGBT consultada, fueron las personas trans quienes reportaron la mayor inestabilidad laboral; además señalaron que el Estado les ofrece contrato de muy poca estabilidad y que se las visibilizan en el ámbito laboral, sea público o privado. Por su parte la Red Latinoamericana y del Caribe de personas trans (REDLACTRANS) informó que “los promedios de esperanza de vida según los datos que poseen algunas referentes arrojan un mínimo de 35 y un máximo de 41 años. Mientras tanto la esperanza de vida en Latinoamérica en términos generales ronda los 75 años “. En palabras del Instituto Nacional Contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo (INADI) “La discriminación y marginación se potencian cuando las personas con diversa orientación sexual o identidad de género son, además, pobres, portadoras de alguna enfermedad estigmatizada, miembro de grupos migrantes o pueblos indígenas y/o adscriben a posiciones políticas críticas. Este es el caso de las mujeres trans en la Argentina, quienes – al cerrarles toda otra opción – han convertido a la prostitución en su única salida laboral, aumentando la discriminación y la marginación”.



Que, debido a estas prácticas de discriminación, persecución, exclusión y marginación, la comunidad travesti, transexual y transgénero no ha tenido y no tiene acceso a la igualdad de oportunidades ni trato tal es así, que la mayoría de las personas de este colectivo, en situaciones de extrema pobreza, privados de derechos políticos, económicos, sociales y culturales como consecuencia la expulsión de sus hogares, el sistema educativo y los circuitos laborales.

Que, en Argentina se aprobó el 9 de mayo de 2012 la Ley 26.743 de Identidad de Género, la cual en su Artículo N°1 dice: “Toda persona tiene derecho: a) Al reconocimiento de su identidad de género; b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) A ser tratada de acuerdo a su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acrediten su identidad respecto a él/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada”.

Que, la Ley N° 27.345 prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2019 la emergencia social en los términos de la Ley N° 27.200. Dicha norma había extendido los efectos de diversa normativa orientada a que el accionar del Estado Nacional pueda intervenir para revertir los efectos negativos que las sucesivas crisis económico-sociales han causado sobre la situación del empleo, la pobreza y los ingresos de las familias de nuestro país.

Que, el artículo 3° de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias establece como comprensivas de la política de empleo, entre otras las acciones de servicios de empleo, de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo.

Que, es función de los legisladores diseñar las propias acciones dentro de nuestro entorno local y buscar los socios más estratégicos para conseguir un progreso real en la temática.

POR ELLO:

El Honorable Concejo Deliberante de Rivadavia, Mendoza, en uso de sus facultades:

ORDENA

Artículo 1: Institúyase la Política de Inclusión Laboral de Personas del colectivo LGBTTTIQA+ (lesbianas, gay, bisexual, transgénero, transexual, travestis, intersexual, queer, asexuales y mas) del Departamento de Rivadavia propiciando la igualdad real de oportunidades en el acceso, permanencia y desarrollo en el ámbito público y privado laboral. Priorizando las personas travestis, transexuales, transgénero y no binarios.

Artículo 2: Son sujetos beneficiados por la presente Ordenanza personas del colectivo con domicilio legal en Rivadavia y que tengan como mínimo dos (2) años de residencia demostrable dentro del departamento. En ningún caso se podrá exigir más prueba que la manifestación del género auto percibido en los términos de la Ley nacional N° 26.743.

Artículo 3: A los efectos de la presente Ordenanza se comprenderá bajo el concepto Colectivo LGBTTTIQA+ a lesbianas, gay, bisexual, transgénero, transexual, travestis, intersexual, queer, asexuales y más.

Artículo 4: CUPO LABORAL. Establécese que, en el Sector Público Municipal, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos por personas del colectivo LGBTTTIQA+ (lesbianas, gay, bisexual, transgénero, transexual, travestis, intersexual, queer, asexuales y más) del Departamento de Rivadavia, que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo. Dicho porcentaje deberá ser asignado a las mencionadas personas en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes. Priorizando a las personas travestis, transexuales, transgéneros y no binarios.

A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto en el párrafo anterior, se deberán establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas del colectivo LGBTTTIQA+ (lesbianas, gay, bisexual, transgénero, transexual, travestis, intersexual, queer, asexuales y más). Deben, asimismo, reservarse las vacantes que se produzcan en los cargos correspondientes a los y las agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la presente norma para ser ocupadas en su totalidad por personas travestis, transexuales y transgénero.

El cumplimiento de lo previsto en la presente norma en ningún caso debe implicar el cese de las relaciones laborales existentes al momento de su dictado.

Artículo 5: La edad mínima para empezar a trabajar es a los 18 años, con la mayoría de edad, que es cuando se tiene plena capacidad para firmar un contrato de trabajo. Quedando excluida la excepción de trabajar desde los 16 años atendiendo a que hasta esa edad debe primar la formación de los menores, así como su desarrollo personal.

Artículo 6: Créase la “Mesa de Trabajo Intersectorial para la Promoción y efectivización de los Derechos de las Personas del colectivo LGBTTTIQA+ del Departamento de Rivadavia”. Bajo la órbita de la Secretaría de Gobierno a través de la Sub Dirección de Gestión Social, Hábitat y Salud a través de la oficina de Genero y Diversidad.

Artículo 7: La Mesa de Trabajo Intersectorial tiene por objeto:

- Conocer, analizar y difundir información sobre la situación general de las personas del colectivo;
- Fomentar el conocimiento y el intercambio de experiencias con otras instituciones, locales, nacionales e internacionales en lo referido a políticas de acción;
- Analizar el impacto de las políticas públicas para con la población de personas del colectivo;
- Programar actividades para la promoción de derechos de las personas del colectivo fomentando la igualdad de oportunidades, y la no discriminación;
- Articular estrategias de capacitación y/o formación en función de las necesidades de la población objetivo.

Artículo 8: La Mesa de Trabajo Intersectorial estará integrada por, al menos, un (1) representante coordinador de la Subdirección de Gestión Social, Hábitat y Salud, un (1) representante del Área Departamental de Salud, un (1) representante de la Dirección de Desarrollo Económico y oficina de empleo, un (1) representante de la Dirección de Educación, un (1) representante del Área de Juventud y un (1) representante del Área de la Dirección de Cultura.

Artículo 9: Podrán ser partícipes de la Mesa de Trabajo Intersectorial organizaciones de la sociedad civil, vinculadas a la temática, universidades, y otras instituciones con las cuales el Departamento Ejecutivo firme convenios de cooperación para el alcance de los propósitos enunciados en el Art. 5°.

Artículo 10: Crear el Registro de Instituciones del colectivo a los efectos de poder establecer un canal formal de comunicación y poder dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 9°.

Artículo 11: Créase el Registro Único de Aspirantes y Trabajadores del colectivo el cual contendrá la siguiente información de base:

- a. Nombres y apellidos;
- b. Documento Nacional de Identidad;
- c. CUIL/CUIT;
- d. Domicilio real y legal;
- e. Antecedentes laborales y educativos (formales e informales);
- f. Vías de contacto;
- g. No contar con antecedentes penales ni judiciales.

Artículo 12: TERMINALIDAD EDUCATIVA Y CAPACITACIÓN. A los efectos de garantizar la igualdad real de oportunidades, el requisito de terminalidad educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo en los términos del artículo 1° del presente decreto.

Si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no completaron su educación, en los términos del artículo 16 de la Ley N° 26.206 de Educación Nacional, se permitirá su ingreso en la condición de cursar el o los niveles educativos faltantes y finalizarlos. En estos casos, la Unidad de Coordinación, establecida en el artículo 7° de la presente



ordenanza, deberá arbitrar los medios para garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de las personas travestis, transexuales y transgénero con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión.

Artículo 13: Generar convenios de cooperación con los establecimientos privados que accedan a implementar un plan de integración a fines de evitar situaciones hostiles hacia las personas del colectivo empleadas. Dicho plan deberá ponerse a consideración de la Mesa de Trabajo Intersectorial.

Artículo 14: Invítese a los establecimientos privados adherentes a la presente política a acceder a los beneficios del Programa de Inserción Laboral (PIL) dispuesto por la Resolución 2186/2010 del Ministerio Empleo, Trabajo y Seguridad Social de la Nación como así también los beneficios propios de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo según Resolución 708/2010 del mismo Ministerio.

Artículo 15: El Poder Ejecutivo reglamentará las disposiciones de la presente ordenanza luego de su promulgación.

Artículo 16: Comuníquese al Departamento Ejecutivo a sus efectos, e insértese en el Libro de Ordenanzas de este Cuerpo.

Dada en la Sala de Sesiones “Bandera Nacional Argentina”, del Honorable Concejo Deliberante de Rivadavia, Mendoza, a los 06 días del mes de octubre de 2020.

MARÍA INÉS DALLAGO
SECRETARIA H. C. D.

MAURICIO DI CÉSARE
PRESIDENTE H. C. D.

Cpde. Expte. N° 2020-00192-7 H.C.D.
Cpde. Expte. N° 2020-00189-3 H.C.D.