

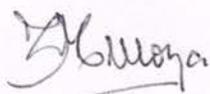
ORDENANZA N° 18 /22

ESTABLECE EL CUPO Y RÉGIMEN LABORAL TRANS DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE CAFAYATE

VISTO: La Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de Género; la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán- Lohana Berkins”; la Ley Provincial N° 6.068 “Estatuto del Empleado Municipal”; el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional (PEN), N° 1007 con fecha 2 de julio de 2012; el Decreto del PEN N° 903 con fecha 20 de mayo de 2015; el Decreto del PEN N° 659 con fecha 27 de septiembre de 2021; y

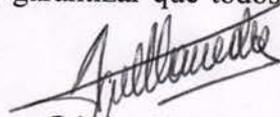
CONSIDERANDO:

- Que, el tratamiento del presente texto legal tiene como objetivo equilibrar las desigualdades sufridas por personas travestis, transexuales y transgénero (PTTT), en lo concerniente al acceso a puestos laborales formales, dentro de la Administración Municipal de Cafayate, y a su vez fomentar la inserción de PTTT dentro del ámbito laboral privado;
- Que, este cuerpo reconoce y asume que dentro del colectivo LGBTQ+, en lo relativo al acceso al trabajo formal, son las PTTT, quienes se ven vulneradas y vulnerados en mayor medida. Por tanto, entiende la importancia del tratamiento de la presente ordenanza ya que, el ejercicio de los derechos de las PTTT, se ve obstaculizado por un modelo sistemático de desigualdad, que afecta particularmente a este colectivo. Es así que la cadena de exclusiones y discriminación que sufren, desde la niñez, incide directamente en su capacidad de gozar plenamente de los derechos humanos, por lo que resulta necesario impulsar medidas que busquen la reducción de la desigualdad que provoca esta situación hasta lograr, en un futuro, su total eliminación;
- Que, las organizaciones de la sociedad civil: MTA, SIWARMAYU y Asamblea Transfeminista; constantemente promueven y han realizado presentaciones administrativas, reuniones, asambleas, etc. en pos de equiparar las desigualdades sufridas por las PTTT, en especial en lo concerniente al acceso al empleo formal;
- Que, la Carta Magna Nacional, en su Art. 14, establece que “Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: a trabajar...; a peticionar a las autoridades...” Asimismo, el Art. 14 bis, instituye que: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor...; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público...” A su vez, el Art. 16 consagra que todos los habitantes de la Nación Argentina “son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”;
- Que, en materia de normativa supranacional, se han dictado instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, a los que la República Argentina adhirió, asumiendo el compromiso de respetar y garantizar que todos los



Zulma R. Moya
A/C Secretaria
Concejo Deliberante de Cafayate



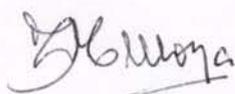


Cristian A. Avellaneda
Concejal
Municipalidad de Cafayate

Presidente
Concejo Deliberante de Cafayate

- Que, en atención a estas desigualdades, se impone la necesidad de adoptar medidas positivas para asegurar a las PTTT, el ejercicio pleno de sus derechos;
- Que, como parte de las acciones positivas que los avances normativos reseñados requieren, es necesario promover una medida que garantice la inclusión laboral de PTTT en el Sector Público Municipal;
- Que, la dificultad que tienen las citadas personas para concluir sus estudios primarios, secundarios y universitarios debe ser reparada por el Estado, mediante medidas de acción positiva que no solo incentiven, sino que también coadyuven en el proceso de finalización del ciclo educativo obligatorio;
- Que, esto requiere un examen que compatibilice las disposiciones de la Ley Provincial N° 6.068 “Estatuto del Empleado Municipal”, los instrumentos internacionales suscriptos por el Estado Nacional, así como también las observaciones y recomendaciones de los Órganos de Control del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos y la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Este control de constitucionalidad y de convencionalidad implica, entonces, un examen de la Ley N° 6.068, a la luz del corpus iuris del derecho internacional de los Derechos Humanos (cfr. Corte IDH, Opinión Consultiva OC-24/17, 24 de noviembre de 2017, “Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo”, párr. 60, 114 y 125). La aplicación de la Ley mencionada, sin atender a estas consideraciones de hecho y de derecho, se convertiría en un obstáculo más para que las PTTT ejerzan su derecho al trabajo en igualdad de condiciones, por lo que se establece excepciones al Régimen Laboral Municipal regulado por el “Estatuto del Empleado Municipal”, Ley N° 6.068;
- Que, el Estado, como garante de los Derechos Humanos, asumió el compromiso de propender a la eliminación de prácticas discriminatorias de cualquier naturaleza que entrañen la violación de derechos;
- Que, en este sentido, la presente Ordenanza, en atención a la autonomía administrativa municipal, establece medidas de acción positiva con el objetivo de comenzar a reparar las transgresiones que se han cometido, históricamente, contra las PTTT, entre las que se propicia un régimen laboral municipal, respetuoso de los derechos humanos del colectivo de PTTT;
- Que, el pleno ejercicio de los derechos humanos de las PTTT, hace a la construcción de una sociedad más igualitaria, que promueva la autonomía integral de todas las personas;
- Que, por lo antes expuesto, este Cuerpo Deliberativo considera oportuno y necesario el tratamiento y la sanción del presente cuerpo normativo.

POR ELLO:



Zulma R. Moya
A/C Secretaria
Concejo Deliberante de Cafayate



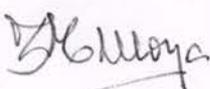


Cristian A. Avellaneda
Concejal
Municipalidad de Cafayate

Presidente
Concejo Deliberante Cafayate

seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; que tienen todos los derechos y libertades sin distinción alguna de etnia, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición;

- Que, en el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos y en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, los órganos de control y los organismos jurisdiccionales se han pronunciado en el mismo sentido al considerar que la identidad de género y su expresión, así como también la orientación sexual, constituyen categorías prohibidas de discriminación;
- Que, la Opinión Consultiva N° 24, del 24 de noviembre de 2017, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, aseguró que “la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género son categorías protegidas por la Convención” y que “en consecuencia, su reconocimiento por parte del Estado resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas transgénero, incluyendo la protección contra la violencia, tortura, malos tratos, derecho a la salud, a la educación, empleo, vivienda, acceso a la seguridad social, así como el derecho a la libertad de expresión, y de asociación”;
- Que, asimismo, a nivel nacional la Ley N° 26.743 y sus Decretos Reglamentarios N° 1007/12 y 903/15, reconocen el derecho de toda persona a su identidad de género y a desarrollarse libremente;
- Que, por su parte, la Ley Nacional N° 27.636 y su Decreto reglamentario N° 659/22, establecen la promoción del acceso al empleo formal de PTTT y determinan un cupo mínimo exigible de PTTT, dentro de todos los empleos de la Administración Pública Nacional;
- Que, aún con los avances normativos en la materia, las PTTT continúan teniendo dificultades para disfrutar del efectivo ejercicio de sus derechos, en especial al derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como también a la protección frente al desempleo, sin discriminación alguna;
- Que, las trayectorias de vida de las PTTT, están atravesadas por la estigmatización, criminalización y patologización sistemática por una gran parte de la sociedad y de las instituciones;
- Que, resulta de vital importancia transformar el patrón estructural de desigualdad que perpetúa la exclusión de esta población que tiene una expectativa de vida de entre TREINTA Y CINCO (35) y CUARENTA (40) años aproximadamente;
- Que, en especial, la igualdad real de derechos y oportunidades, la no discriminación, el trabajo digno y productivo, la educación, la seguridad social, el respeto por su dignidad, la privacidad, intimidad y libertad de pensamiento deben asegurarse para garantizar políticas de inclusión en materia laboral;



Zulma R. Moya
A/C Secretaria
Concejo Deliberante de Cafayate





Cristian A. Avellaneda
Concejal
Municipalidad de Cafayate


Presidente
Concejo Deliberante Cafayate

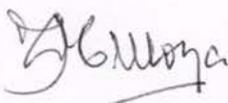
**EL CONCEJO DELIBERANTE DE CAFAYATE REUNIDO EN SESIÓN Y EN
USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES**

ORDENA

ARTÍCULO 1º: OBJETO- ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente Ordenanza tiene por objeto la promoción de la Inclusión Laboral, dentro de la Administración Municipal de Cafayate, de personas travestis, transexuales y transgénero (PTTT), las condiciones de accesibilidad al empleo público municipal y su régimen de especial de otorgamiento de licencias.

ARTÍCULO 2º: DEFINICIONES. A los fines de la presente Ordenanza, se entiende por:

- a) Identidad de género: es la percepción y experiencia individual de género, con la cual una persona se identifica y autopercibe. No necesariamente está ligada al sexo biológico asignado al nacer, como así también, es independiente de la orientación sexual de la persona humana.
- b) Sexo biológico: corresponde a las características físico-biológicas, incluyendo sus órganos sexuales, hormonas y cromosomas, con las que la persona humana nace, y que las diferencian a nivel sexual.
- c) Orientación sexual: es la exteriorización de la atracción física y sentimental hacia otra persona.
- d) Travesti: persona que, por voluntad propia, prefiere, de forma transitoria o duradera, manifestar una apariencia opuesta a la del sexo biológico asignado al momento de su nacimiento, mediante el uso de prendas de vestir, accesorios, etc. sin, necesariamente, considerarse del sexo opuesto, o sin deseos de cambiar su sexo de nacimiento mediante intervenciones quirúrgicas u hormonización, u otro procedimiento médico, a ese fin.
- e) Transexual: persona que adquiere las características físicas del sexo biológico opuesto al asignado al nacer mediante procedimiento de hormonización, quirúrgico u otro procedimiento médico, a ese fin.
- f) Transgénero: persona que se concibe y expresa como perteneciente al género opuesto al sexo biológico asignado al nacer.
- g) Persona trans: expresión que abarca a personas travestis, transexuales y transgénero.
- h) Transición: periodo de tiempo en el cual la persona travesti o transgénero, cambia su cuerpo, mediante hormonización, procedimiento quirúrgico u otro procedimiento médico, a los fines de masculinizar o feminizar su apariencia física, de manera opuesta al de su sexo biológico.



Zulma R. Moya
A/C Secretaria
Concejo Deliberante de Cafayate





Cristian A. Avellaneda
Concejal
Municipalidad de Cafayate

Presidente
Concejo Deliberante Cafayate

i) Periodo de gestación: periodo de tiempo en el cual la persona, con características físicas aptas para la gestación, transcurren el estado de gravidez, sin importar su identidad de género o el cambio de DNI según su preferencia.

ARTÍCULO 3º: PERSONAS ALCANZADAS. Se encuentran comprendidas, por la presente ley, las personas travestis, transexuales y transgénero habilitadas a trabajar en los términos que establece la legislación laboral, que manifiesten que su Identidad de Género se encuentra alcanzada por la definición del art. 2, inc. d), e) y f) de la presente ordenanza, hayan o no accedido al cambio registral previsto en el art. 3, de la ley 26.743, de identidad de género.

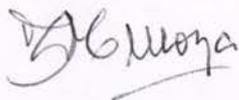
ARTÍCULO 4º: ÓRGANO DE APLICACIÓN. A los fines del cumplimiento de la presente Ordenanza, désígnese como órgano de aplicación el Departamento de Género y Diversidad de Cafayate, el que deberá articular el procedimiento administrativo con las demás áreas que deban de intervenir, en especial la Oficina de Recurso Humanos, para el efectivo cumplimiento de la normativa.

ARTÍCULO 5º: INCLUSIÓN LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL. CUPO. La Administración Municipal, comprendiendo los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo, como así los Tribunales de Cuentas y de Faltas, los organismos descentralizados, los entes públicos municipales no estatales, las empresas y sociedades del Estado Municipal, cuando existieren, deberán ocupar en una proporción equivalente a una (1) persona por cada fracción menor de cincuenta (50) empleados, con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación vigentes, esto es para la planta permanente, para la planta no permanente, para la planta política y los programas de entrenamiento laboral o pasantías o que sin generar relación laboral, propendan a la formación o adquisición de experiencia laboral, sin que esto desvirtúe el espíritu de la ordenanza que promueve principalmente, el acceso al empleo formal.

Esto quiere decir que, si la Administración:

Cuenta con:	Deberá incorporar a:
De uno (1) a cuarenta y nueve (49) empleados...	Una (1) persona trans.
De cincuenta (50) a noventa y nueve (99) empleados...	Dos (2) personas trans.
De cien (100) a ciento cuarenta y nueve (149) empleados...	Tres (3) personas trans.

Y así sucesivamente. -


Zulma R. Moya
A/C Secretaria
Concejo Deliberante de Cafayate




Cristian A. Avellaneda
Concejal
Municipalidad de Cafayate
Presidente
Concejo Deliberante Cafayate

ARTÍCULO 6°: RESERVA DE PUESTOS. A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto en el párrafo anterior, los organismos públicos deben establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas trans. Deben, asimismo, reservar las vacantes que se produzcan en los puestos correspondientes a los agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la presente ley para ser ocupadas en su totalidad por personas travestis, transexuales y transgénero.

ARTÍCULO 7°: PROHIBICIÓN DE SUPLANTACIÓN. El cumplimiento del cupo laboral previsto en el artículo 4°, de la presente ordenanza, no puede implicar en ningún caso autorización para suplantar agentes que cuentan con una relación laboral al momento de la sanción de la presente ley, disponiendo su cese.

ARTÍCULO 8°: IDENTIDAD DE GÉNERO POSTERIOR. Si un agente municipal, que hubiera accedido a un puesto laboral, previo a la entrada en vigencia de la presente ordenanza, a posterior se autopercebiera como persona trans, no podrá computarse dentro del cupo mínimo de empleados trans, pero sí se será computado a los efectos de establecer la cantidad total de empleados para determinar la cantidad de empleados trans a incorporar.

ARTÍCULO 9°: REGISTRO MUNICIPAL DE ORGANIZACIONES DE PERSONAS TRANS. Crease, en el ámbito de la Municipalidad de Cafayate el Registro Municipal de Organizaciones de Personas Trans, las que deberán constituirse como personas jurídicas sin fines de lucro.

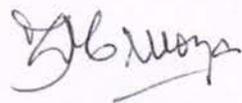
El Registro, que será confeccionado por el órgano de aplicación, deberá contener:

- Nombre de la institución.
- Tipo de persona jurídica adoptada.
- Copia autenticada del instrumento del acto constitutivo - Estatuto.
- Domicilio-Sede Social.
- Constancia de Autoridades designadas.

Todo cambio que se realice en relación al estatuto y a las autoridades o administradores de la persona jurídica, deberán comunicarse dentro de los diez días hábiles administrativos posteriores a la modificación efectuada. –

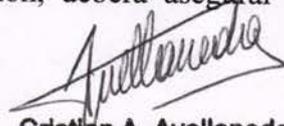
ARTÍCULO 10°: REGISTRO DE PERSONAS TRANS ASPIRANTES AL EMPLEO MUNICIPAL. El órgano de aplicación debe llevar a cabo la confección de un Registro de Personas Trans, Aspirantes al Empleo Municipal, en el que podrán inscribirse las personas trans, interesadas e interesados en postularse a cubrir puestos laborales en el marco de la presente ordenanza, con el objeto de proveer, a los puestos laborales municipales.

El Registro deberá consignar únicamente el nombre autopercebido, los antecedentes educativos y laborales, así como las aptitudes y preferencias laborales de las personas trans, aspirantes al empleo municipal. El órgano de aplicación, deberá asegurar la



Zulma R. Moya
A/C Secretaria
Concejo Deliberante de Cafayate





Cristian A. Avellaneda
Concejal
Municipalidad de Cafayate

Presidente
Concejo Deliberante Cafayate

accesibilidad para la inscripción a la totalidad de las personas trans interesadas. – El registro deberá incorporar a las personas que acudan voluntariamente a registrarse, como a los listados que provean las organizaciones del Registro Municipal de Organizaciones de Personas Trans.

ARTÍCULO 11°: CONFIDENCIALIDAD. Las personas responsables de los Registros de Organizaciones de Personas Trans y el de Personas Trans Aspirantes al Empleo Municipal y todas aquellas que intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos personales que se encuentran en el mismo, tendrán el deber de confidencialidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 10° de la ley Nacional N° 25.326, de Protección de Datos Personales, o la que en el futuro la reemplace.

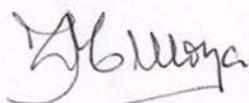
ARTÍCULO 12°: CRITERIO PARA LA ASIGNACIÓN DEL PUESTO DE AGENTE MUNICIPAL. La asignación de puestos laborales para personas trans, se llevará a cabo priorizando a aquellas personas trans de mayor edad, que se encuentren inscriptas en el Registro de Personas Trans, Aspirantes al Empleo Municipal, en atención a las necesidades previsionales, que se acentúan en los grupos etarios más antiguos.

ARTÍCULO 13°: IDONEIDAD PARA LA OCUPACIÓN DE PUESTOS LABORALES. Una vez que el cargo sea asignado, se tendrá en cuenta las aptitudes de la persona, a los fines de asignarle un puesto laboral acorde a sus competencias. Para el cumplimiento de esto, se autoriza al DEM a realizar las reestructuraciones del personal, que crea convenientes, para la asignación de un puesto laboral acorde.

ARTÍCULO 14°: TERMINACIÓN DEL CICLO EDUCATIVO OBLIGATORIO Y CAPACITACIÓN. A los efectos de garantizar la igualdad real de oportunidades, el requisito de completar el ciclo educativo obligatorio, no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo en los términos de la presente ordenanza. Si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no completaron su educación, en los términos del artículo 16° de la Ley 26.206, de Educación Nacional, se permitirá su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos requeridos y finalizarlos. En estos casos, el órgano de aplicación debe arbitrar los medios para garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de las personas trans, con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión.

ARTÍCULO 15°: LICENCIA POR GESTACIÓN. Sin importar la identidad de género, ni el sexo registral en el DNI, se otorgará licencia por gestación, a los y las agentes municipales trans, que se encuentren en estado de gravidez, en la cantidad de días de acuerdo a la normativa aplicable.

ARTÍCULO 16°: LICENCIA POR TRANSICIÓN. A los y las agentes municipales trans que opten por acceder a un procedimiento médico a los fines de adecuar su aspecto físico con su identidad de género, se les otorgarán los días de licencia con goce íntegro de haberes, que fueran necesarios para llevar a cabo el proceso de transición, según prescripción médica.



Zulma R. Moya
A/C Secretaria
Concejo Deliberante de Cafayate



Cristian A. Avellaneda
Concejal
Municipalidad de Cafayate

Presidente
Concejo Deliberante Cafayate

ARTÍCULO 17°: LICENCIA POR PATERNIDAD. Si el o la agente municipal trans, en cuanto a su identidad de género, se autopercebiera varón, sin importar si hubiese realizado o no la registración en el DNI, gozará de lo previsto en lo relativo a la licencia por paternidad, justificándolo con el certificado de nacimiento correspondiente y con el documento que acredite el matrimonio o la unión convivencial con la persona gestante.

ARTÍCULO 18°: PERMISO POR LACTANCIA. El o la agente municipal trans que hubiera gestado, tendrá derecho durante un año a partir de la fecha del nacimiento y cuando la jornada de trabajo sea superior a cinco horas continuadas, a disminuir en una hora diaria de trabajo para la alimentación del hijo.

ARTÍCULO 19°: CAMBIO DE TAREA DURANTE EL PERIODO DE GESTACIÓN. Durante el periodo de gestación y antes de concedida la licencia por gestación, a pedido del o la agente trans y previa certificación médica, podrá acordarse CAMBIOS DE TAREAS PROVISORIAMENTE.

ARTÍCULO 20°: NO DISCRIMINACIÓN. Toda persona trans, tiene derecho al trabajo formal digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género y/o su expresión. A fin de garantizar el ingreso y permanencia en el empleo no podrán ser valorados los antecedentes contravencionales. Asimismo, los antecedentes penales de las/os postulantes, que resulten irrelevantes para el acceso al puesto laboral, no podrán representar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo considerando la particular situación de vulnerabilidad de este colectivo.

ARTÍCULO 21°: INFORME SEMESTRAL. El órgano de aplicación de la presente ordenanza, deberá informar al pleno del Concejo Deliberante, con la presencia de las Asociaciones registradas, acerca del cumplimiento de las disposiciones de esta norma.

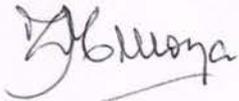
ARTÍCULO 22°: SECTOR PRIVADO. Las empresas privadas que acrediten fehacientemente la contratación de personas trans en su planta de empleados efectivos, podrán acceder al beneficio de condonación parcial de deuda pública en un cinco por ciento (5%) por cada persona trans empleada, hasta un tope máximo del veinte por ciento (20%).

ARTÍCULO 23°: SANCIONES. El incumplimiento total o parcial de la presente ordenanza por parte de las funcionarias y los funcionarios públicos responsables, constituye mal desempeño en sus funciones, con arreglo a la Ley N° 7511 Carta Orgánica Municipal.

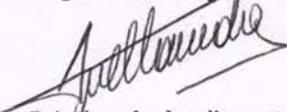
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 24°: ENTRADA EN VIGENCIA. La presente ordenanza, entrará en vigencia el día 1° de octubre del año 2022.

ARTÍCULO 25°: IRRETROACTIVIDAD SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EXISTENTES. A los efectos del cumplimiento del cupo del Art. 4°, no podrán computarse las relaciones laborales con personas trans, que se hayan


Zulma R. Moya
A/C Secretaria
Concejo Deliberante de Cafayate



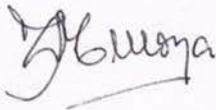

Cristian A. Avellaneda
Concejal
Municipalidad de Cafayate
Presidente
Concejo Deliberante Cafayate

efectivizado previo a la entrada en vigencia de la presente norma, pero sí se serán computadas a los efectos de establecer la cantidad total de empleados para determinar el número mínimo de personas trans a contratar.

ARTÍCULO 26°: APLICACIÓN PROGRESIVA. La ejecución de las obligaciones emanadas de la presente ordenanza, debe efectuarse de manera progresiva y dentro de un plazo máximo de un (1) año, contado desde su entrada en vigencia.

ARTÍCULO 27°: Notifíquese al DEM para su promulgación, dese al registro municipal, comuníquese, regístrese, publíquese y cumplido archívese.-

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONCEJO DELIBERANTE DE CAFAYATE A LOS VEINTIDÓS DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS



Zulma R. Moya
A/C Secretaria
Concejo Deliberante de Cafayate



Cristian A. Avellaneda
Concejal
Municipalidad de Cafayate

Presidente
Concejo Deliberante Cafayate

DEPARTAMENTO EJECUTIVO:

Cafayate, 11 de octubre de 2022.-

PROMÚLGUESE, téngase por Ordenanza, Comuníquese, Publíquese, Regístrese bajo el N° 18/2022 y archívese. -----



Fernando Almeda
INTENDENTE
Municipalidad de Cafayate