



Concejo Deliberante
del Municipio de Río Grande
Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina

ORDENANZA MUNICIPAL N° 3720 /2017

VISTO:

La Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo;
la Ley Nacional N° 27.044 que otorga Rango Constitucional de la Convención de Derechos de las personas con Discapacidad;
la Constitución Nacional, en su artículo 75° inciso 23);
la Constitución de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e I.A.S., en su artículo 20°;
la Ley Nacional de Discapacidad N° 22.431;
la Ley Nacional de Cupo Laboral N° 25.689;
la Ley provincial N° 48, en su artículo 9°;
la Ordenanza N° 651/1993;
la Ordenanza N° 1084/98;
la Ordenanza N° 1849/04;
la Carta Orgánica Municipal, en su artículo 44°; y

CONSIDERANDO:

Que según la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscripta en Guatemala y ratificado por la República Argentina por medio de la Ley Nacional N° 25.280, se entiende por "discriminación contra las personas con discapacidad" a toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia; que el inciso a) del apartado 1) del artículo 3° de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, dispone que para lograr los objetivos de la misma, los Estados Partes se comprometen a:

- Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa: a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

que la Ley Nacional N° 22.431 de Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, en su artículo 8° refiere al porcentaje de 4% que deberá tener el Estado Nacional y sus distintos organismos en cuanto a la ocupación laboral de las personas con discapacidad idóneas para el cargo. Dicha tarea debe ser autorizada y fiscalizada por el Ministerio de Trabajo gozando de los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores. El artículo 8° fue modificado por la Ley N° 25.689 del año 2003, añadiendo que los ministerios que no tengan la cantidad de empleados relevados los datos de la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen con el 4% y los postulantes podrán hacer valer sus derechos de prioridad de ingreso. Además,



Concejo Deliberante
del Municipio de Río Grande
Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina

en su artículo 12º, destaca que el Ministerio de trabajo tiene la obligación de crear talleres protegidos de producción;

que dicha Ley N° 25.689 de Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, modifica el art. 8º de la Ley N° 22.431 en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. Establece en el artículo 8º: *El Estado Nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas. El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos. En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.*

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo;

que en la renombrada Ley se incorpora el artículo 8º bis a la Ley N° 22.431:

Artículo 8º bis: Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior priorizará, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada;

que en la Ley Provincial N° 48 se contempla en el Capítulo V el Régimen laboral (artículos 9º al 15º) estableciendo en el artículo 9º: *El Estado Provincial, organismos descentralizados, autárquicos y empresas del Estado, empresas privadas que se acojan al régimen de promoción industrial, deberán ocupar personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) conforme a lo estipulado por la Ley Nacional 22.431. Asimismo en el artículo 10º versa: Las tareas que se asignen a los trabajadores con discapacidad, estarán relacionadas con las facultades que los capaciten más dignamente para el cumplimiento de las tareas útiles, de acuerdo a lo aconsejado por los organismos específicos competentes, procurando su superación profesional. En igual sentido, el artículo 11º del mismo plexo normativo contempla: Las personas con discapacidad que se desempeñen en los entes indicados en el artículo 9, gozarán de los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que la legislación laboral aplicable prevé para el trabajador común. El artículo 12º estipula: En todos los casos en que se ceda el uso de bienes de dominio público o privado del Estado Provincial, organismos*



Concejo Deliberante
del Municipio de Río Grande
Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina

descentralizados y empresas del Estado, para la explotación de pequeños comercios, se dará prioridad a las personas con discapacidad que puedan desempeñar estas actividades.

En el caso de que dichos bienes se adjudiquen por concesión deberá reservarse como mínimo el cincuenta por ciento (50%) de las habilitaciones para las personas con discapacidad. En ambas situaciones los bienes deberán ser utilizados personalmente aun cuando para ello necesitan la eventual colaboración de terceros;

que dicha la Ley Provincial N° 48 invita a los Municipios y Comunas adherir a los términos de la mencionada Ley;

que la efectividad de las políticas laborales inclusivas desarrolladas en los últimos años, se debe juzgar en base a su capacidad para permitir que las personas con discapacidad participen en la sociedad tan plenamente como sea posible y, más concretamente, en base a su eficacia para permitirles disfrutar de todos los beneficios del empleo. En este sentido, es importante no perder de vista el hecho de que esto no debería significar tan sólo que las personas discapacitadas obtengan trabajos, sino que además, estos trabajos sean tan recompensantes, en términos económicos y psicológicos, como los de cualquier persona;

que es relevante aclarar que existe muy poca información al respecto que proporcione datos significativos sobre estos aspectos, es por ello la necesidad de crear un Registro de personas con discapacidad para poder acceder al cupo laboral establecido en la presente, en consonancia con la normativa Nacional y Provincial;

que en otro sentido, también se desconoce el tipo concreto de trabajo que la persona con discapacidad desarrolla, y el grado de satisfacción y de remuneración económica que recibe. No es mucho mejor la situación respecto a la cuestión más básica de qué proporción de personas con discapacidad tienen al menos algún tipo de empleo;

que es una necesidad garantizar desde el Estado Municipal un registro para acceder al cupo laboral del cuatro por ciento (4%) de las personas con discapacidad, para contribuir en su pleno desarrollo y por consiguiente, la eliminación de obstáculos en el entorno económico y social de la ciudad.

POR ELLO:

**EI CONCEJO DELIBERANTE DEL MUNICIPIO DE RÍO GRANDE
SANCIONA CON FUERZA DE**

ORDENANZA

Art. 1º) CRÉASE dentro de la órbita de la Secretaría de Promoción Social, el “Registro de Personas con Discapacidad Aspirantes a acceder al Empleo Público Municipal”. En el mismo se deberá registrar a todas las personas con discapacidad aspirantes a acceder al empleo público municipal; quienes deberán presentar para ello el Certificado Único de Discapacidad (CUD).

Art. 2º) INSTRÚYASE al Departamento Ejecutivo Municipal, a través de la Dirección de Recursos Humanos, a realizar un censo del personal municipal con discapacidad. En el mismo se deberá registrar - separando Planta Permanente y Personal Temporario - (según su modalidad de contratación):

a) cantidad de personal municipal;

b) cantidad de personal municipal, tanto de planta permanente como temporario (según su modalidad de contratación) con discapacidad.

Art. 3º) El Censo se realizará cada cuatro (4) años, destinado a tener un relevamiento general del personal administrativo municipal con discapacidad. Sus resultados se elevarán al Concejo Deliberante.

Art. 4º) Cuando en el Municipio se generen nuevas vacantes, y el mismo se encuentre en incumplimiento del cuatro por ciento (4%) establecido, deberá seleccionar a la persona a ocupar esa vacante



Concejo Deliberante
del Municipio de Río Grande
Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina

entre quienes se encuentren inscriptos en el Registro de Aspirantes, con su Certificado Único de Discapacidad debidamente vigente.

Art. 5°) En caso de que el Municipio efectúe una convocatoria para cubrir puestos de trabajo en alguna de sus Dependencias, sin contar con sus datos relevados y actualizados sobre la cantidad de cargos cubiertos por personas con discapacidad, se considerará que incumplen el cuatro por ciento (4%); y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito.

Art. 6°) PASE AL DEPARTAMENTO EJECUTIVO MUNICIPAL PARA SU PROMULGACION, NUMERACION Y PUBLICACIÓN. REGISTRESE. CUMPLIDO ARCHÍVESE.

APROBADA EN SESION ORDINARIA DEL DIA 31 DE AGOSTO DE 2017.

Fr/OMV