



1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA.

Ciudad de Oliva, (Cba.), ocho (08) de junio de 2023.

ORDENANZA NRO. 339/2023.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Para promover y transformar relaciones de desigualdad, el Estado Municipal debe generar las condiciones para que las personas que han sido históricamente excluidas o discriminadas, por motivos de género, avance progresivamente en el ejercicio de sus derechos, de su autonomía y de su ciudadanía plena. Es así que a través de la Ordenanza Nro. 106/2020 el Municipio incorporó a su agenda estratégica los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de Naciones Unidas, donde se destaca el Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

“La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.” (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>).

Las personas trans, atraviesan serias complicaciones para ingresar al mercado laboral de manera formal. Según un informe de la Consultora Nodos “el 70% de las mujeres trans y el 36% de hombres trans nunca tuvieron una entrevista de trabajo”.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH en su Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales publicado el 7 de agosto de 2020 se expresa sobre la situación de exclusión al trabajo de las personas trans y de género diverso “La información recibida por la Comisión demuestra que la situación de exclusión laboral que sufren las personas trans y de género diverso es un fenómeno generalizado en la región. En el informe sobre “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos” la Comisión y su REDESCA observaron que las personas trans suelen ser quienes enfrentan las formas más severas de discriminación laboral. La Comisión reitera que, en Latinoamérica, la discriminación y exclusión estructural en el mercado laboral por razones de identidad y expresión de género es uno de los factores desencadenantes que pone en marcha “un ciclo sin fin de pobreza continua”. Anteriormente, en su

informe sobre violencia contra personas LGBTI, la CIDH hizo referencia a numerosos estudios e informes de organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil, autoridades estatales, activistas y académicos, que documentan y explican que la violencia generalizada, los prejuicios y la discriminación obstaculizan las posibilidades de que las personas trans tengan acceso al mercado laboral formal”.

La Carta Orgánica Municipal en la Sección Cuarta Políticas Especiales establece en los Artículos 53 y 54 que el Municipio incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de políticas públicas y debe garantizar en el ámbito público y promover en el ámbito privado la igualdad real de oportunidades y de trato entre todos los vecinos en el acceso y goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Así mismo, el Artículo 57 establece que es el Municipio quien diseña, instrumenta y sostiene políticas y programas sociales destinados a mejorar la calidad de vida de los vecinos y enaltecer la dignidad humana, con particular protección de la familia, mujeres, niños, jóvenes, adultos mayores y personas en situación de vulnerabilidad y/o discapacidad.

Nuestra Ciudad cuenta desde noviembre de 2020 con un Centro de Referencia de la Diversidad Sexual y de Géneros, un espacio de acompañamiento psicosocial para personas de la Comunidad LGBTIQ+ de la Ciudad donde se trabaja para visibilizar la lucha de este Colectivo y la concreción de derechos elementales para una persona como la salud, educación, trabajo, vivienda, entre otros.

Como consecuencia de la labor parlamentaria en comisión, se recibió en la Sala del Concejo Deliberante a integrantes del Centro de Referencia de la Diversidad Sexual y de Géneros y a su grupo de interés, quienes, a través de sus relatos y testimonios, basados en experiencias personales, dieron cuenta de las desigualdades que atraviesan y que en nada difieren de las expuestas precedentemente.

Por ello y lo normado por el artículo 98 inc. 1 y 20 de la Carta Orgánica Municipal,

EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE OLIVA SANCIONA CON FUERZA DE ORDENANZA:

Artículo 1: Incentivo fiscal a empleadores. Las personas humanas o jurídicas con asiento permanente en la Ciudad de Oliva que sean contribuyentes de la contribución por los servicios de inspección general e higiene que inciden sobre la actividad comercial, industrial y de servicios que emplearen desde la promulgación de la presente ordenanza a personas travestis, transexuales y transgénero bajo la modalidad de contrato de trabajo a plazo fijo, por temporada, eventual, teletrabajo, de grupo o por equipo o a tiempo indeterminado obtendrán una reducción del

veinte por ciento (20%) en el pago de: a) Impuesto municipal que incide sobre vehículos automotores, acoplados y similares afectados a la actividad; b) Contribución que incide sobre inmuebles. Tasa municipal de servicios a la propiedad de inmuebles afectados a la actividad, y c) Contribución por los servicios de inspección general e higiene que inciden sobre la actividad comercial, industrial y de servicios. El tope de descuento o incentivo a computar para los impuestos, tasas y contribuciones indicadas, no podrá exceder el 50% del salario neto que perciban los empleados contratados en el mes de referencia. Los beneficios deben consignarse en las liquidaciones impositivas correspondientes bajo la leyenda “Incentivo fiscal a empleadores. Ordenanza 339/2023”. Facúltase al Poder Ejecutivo Municipal a reglamentar su implementación.

Artículo 2: Vigencia. Las personas humanas o jurídicas que soliciten el incentivo recibirán un certificado que establecerá la fecha desde la que se le otorga la reducción. El certificado tendrá vigencia por el plazo de doce (12) meses, pudiendo ser renovado a su vencimiento.

Cuando la modalidad de contratación no sea por tiempo indeterminado, la reducción se otorgará por el plazo que perdure la modalidad de contratación.

Artículo 3: Personas alcanzadas. Se encuentran alcanzadas por la presente ordenanza las personas travestis, transexuales y transgénero con domicilio en la ciudad de Oliva habilitadas a trabajar en los términos que establece la legislación laboral, que manifiesten su Identidad de Género previamente inscriptos en el Centro de Referencia de la Diversidad Sexual y de Género de la ciudad de Oliva o el organismo que en el futuro la reemplace, hayan o no accedido al cambio registral de género.

Artículo 4: Registro. Establécese que la Oficina de Empleo del Municipio dependiente de la Dirección de Desarrollo Social o área que en el futuro la reemplace, deberá:

- a) Crear, mantener, actualizar y difundir un registro de personas humanas o jurídicas que ofrezcan trabajo a personas travestis, transexuales y transgénero.
- b) Formular un registro especial de empleo de las personas travestis, transexuales y transgénero, garantizando la privacidad de la información obrante en el registro.
- c) Crear y mantener actualizado un registro de personas visibles o jurídicas empleadores de personas travestis, transexuales y transgénero.
- d) Difundir la necesidad de la creación de empleo destinado personas travestis, transexuales y transgénero que contribuya a garantizar su inclusión social.
- e) Coordinar y articular junto con otros organismos, programas de capacitación destinado personas travestis, transexuales y transgénero.

Artículo 5: Comuníquese al Poder Ejecutivo Municipal.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE OLIVA A LOS OCHO DIAS DEL MES DE JUNIO DE DOS MIL VEINTITRES.

Firmada por:

Matías Nicolás GARCIA.

Presidente Concejo Deliberante.

Silvia Marcela GONZÁLEZ.

Concejal por la mayoría.

Mariana Elizabeth TISERA.

Concejal por la mayoría.

César Miguel SALVATORI.

Concejal por la mayoría.

Carlos Antonio ACTIS POZZO.

Concejal por la primera minoría.

Javier Alejandro PRENNA.

Concejal por la segunda minoría.

Alberto Gustavo LOPEZ

Concejal por la tercera minoría.

Promulgada por Decreto N° 163/2023.-