

# PROYECTO DE ORDENANZA

**ARTÍCULO 1º)-** Créase en el ámbito de la Municipalidad de Sunchales el Programa de capacitación, inserción e integración de personas con discapacidad al ámbito socio-laboral, en adelante “El Programa”, cuyo objetivo general es proporcionar a las personas con alguna discapacidad mental, sensorial, motora y/o viscerales, la capacitación de un oficio o tarea Municipal acorde a sus intereses y posibilidades, favoreciendo su integración socio-laboral a la comunidad.

**ARTÍCULO 2º)-** Los objetivos específicos del “Programa” son:

- a- Incentivar al cupo del 4 % del total de trabajadores municipales estipulado por Ordenanza N° 2116/2011.
- b- Lograr la formación de competencias para un correcto desempeño laboral.
- c- Conocer y aplicar normas de higiene y seguridad en el manejo de materiales y herramientas específicas.
- d- Capacitar e insertar en el medio laboral a personas con discapacidad mayores de 18 años de edad.
- e- Generar puestos de trabajo e incentivar la capacitación laboral.
- f- Aumentar la autoestima de la persona por medio de logros personales.
- g- Generar a nivel municipal puestos de trabajo en el que puedan desarrollar los aprendizajes por medio del trabajo.
- h- Estimular la autosuficiencia.

**ARTÍCULO 3º)-** Definiciones:

- a) G.A.L.: Guía de aprendizaje laboral.
- b) T.E.T.: Trabajador especial temporario.
- c) Coordinador del “Programa”

**ARTÍCULO 4º)-** Descripción del “Programa”:

a)- “El Programa” consiste en una capacitación laboral en distintas áreas del Municipio, previamente seleccionadas, y una pasantía rentada de seis (6) meses. La retribución que deben percibir los pasantes será a título de incentivo, dispuestos según el programa Nacional, Provincial o Municipal de empleo que oportunamente se pueda afectarse.

b)- Se deben conocer con claridad las posibilidades del futuro Trabajador Especial Temporario (TET), su comportamiento ante el trabajo, sus cualidades, el trabajo previo con su núcleo familiar, y los requerimientos específicos de la labor que éste pueda desarrollar.

c)- El planteo de las exigencias que le corresponden a cada candidato debe ser el resultado de un diagnóstico laboral acompañado de un informe socio-económico, los

cuales deben ser presentados por la Institución que postule al candidato para El Programa, o en su defecto, por el coordinador del mismo.

d)- Se debe seleccionar entre los trabajadores municipales a aquéllos que puedan y deseen, constituirse en "Guía de Aprendizaje Laboral (GAL)" de los Trabajadores Especiales. Dicha actividad de "guía" se refiere estrictamente a aspectos concretos de la pauta laboral que ambos desarrollen.

f)- En el ámbito de la Secretaría de Desarrollo Social de Sunchales, o la que en un futuro la reemplace, deben definirse las posibles áreas en las cuales se implemente "El Programa", priorizando aquéllas contempladas a nivel nacional y/o provincial.

g)- Con la nómina de trabajadores municipales que reviste en las áreas seleccionadas, y que se inscriban en el registro de GAL que debe habilitarse a esos efectos, se realizará una capacitación específica. El diseño de dicha capacitación y su dictado es responsabilidad del coordinador del programa a designar por la Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de Sunchales, quien es responsable, una vez finalizada la capacitación, de seleccionar el grupo de "guías" que se desempeñen como Guías de Aprendizaje Laboral (GAL).

h)- El personal seleccionado como GAL, debe cumplir con sus funciones laborales normales y acompañar el desarrollo de la tarea de los TET que se le asignen. Por dicho acompañamiento puede percibir una bonificación no remunerativa durante el período correspondiente a la pasantía rentada del grupo asignado, posteriormente debe realizarse una evaluación correspondiente, pudiéndose renovar la función de G.A.L. para un futuro grupo de pasantes.

i)- Una vez definido el grupo de candidatos a TET del municipio con sus antecedentes socio-laborales, tabulados por la institución educativa de la que egresó, o por el coordinador del programa, y por otro lado el grupo de trabajadores GAL, se definirá un período y un circuito de capacitación laboral en las áreas de la Municipalidad previamente seleccionadas.

j)- Cumplido el período de capacitación laboral y efectuadas las evaluaciones pertinentes en un tiempo máximo de treinta (30) días, debe dar comienzo la pasantía rentada. Durante la misma el TET deberá cumplir con las condiciones establecidas en el convenio firmado previamente y avalado por sus padres o tutores y por la Secretaría de desarrollo Social, o la que en un futuro la reemplace.

k)- La pasantía rentada tendrá una duración de seis (6) meses, con posibilidad de renovarse automáticamente por otro período igual (en este caso, la única condición será la existencia de los cupos de programas de empleo a afectarse). La dedicación laboral debe comprenderse de entre cuatro (4) y seis (6) horas diarias dependiendo del diagnóstico que efectúe el coordinador

de cada pasante. Este tiempo debe comprender las tareas concretas asignadas al T.E.T. y el tiempo diario o semanal de asistencia pedagógica requerida, la cual debe ser brindada por el coordinador del programa.

l)- Las pasantías rentadas admiten un máximo de cinco (5) pasantes simultáneamente. El coordinador será el responsable del desarrollo de este Programa.

**ARTÍCULO 5°)- Implementación del “Programa”:**

El D.E.M. está autorizado a firmar los convenios necesarios con las instituciones de educación especial y otros establecimientos que se dediquen al trabajo con Personas con Discapacidad de nuestra ciudad, además de elaborar planificaciones en conjunto con las mismas, obteniendo toda la información necesaria, a fin de mejorar El Programa, designando al coordinador del mismo quien debe ser responsable de las áreas de implementación del “Programa”.

Se debe dar suficiente divulgación al “Programa” y de sus alcances a la totalidad del personal de planta permanente, contratados y designaciones políticas. También se habilitará un registro voluntario para los trabajadores que deseen oficiar de guías (GAL) para “El Programa”.

El coordinador del programa diseñará el esquema de capacitación para los trabajadores municipales que se postulen para oficiar de guías (GAL), para de esta manera proceder a la selección de los mismos.

El coordinador del programa es quien establece el orden de prioridades de los pasantes y quien debe seleccionar los grupos de hasta cinco (5) T.E.T. por turno por cada semestre, estableciendo el periodo de adaptación ( hasta 30 días) en tareas rotativas, realizando las evaluaciones y definiendo las áreas de trabajo para cada pasante (T.E.T.)

El D.E.M. debe firmar los convenios correspondientes con los TET que hayan completado satisfactoriamente el período de capacitación. Dicho convenio será refrendado por sus padres o tutores, en caso de requerirlo, dependiendo del tipo de discapacidad intelectual del TET.

**ARTÍCULO 6°)- RESPONSABILIDAD DE LOS ACTORES DEL “PROGRAMA”:**

a) MUNICIPIO:

Debe presentar, en tiempo y forma, los proyectos correspondientes programas o similares que se implementen a nivel nacional y/o provincial, pudiendo además, suscribir convenios con O.N.GS., que desarrollen programas que aborden la problemática para asegurar los cupos necesarios (5 por semestre) para cumplimentar y colaborar con el presente “Programa”.

A través de la Secretaría de Desarrollo Social, o la que la reemplace en un futuro, designará al coordinador del programa, mediante decreto fundado, previa evaluación de su aptitud.

Se responsabilizará de la difusión, implementación, ejecución y evaluación del Programa.

Firmará los convenios necesarios con las instituciones Educativas Especiales, con cada candidato a la pasantía y sus padres o tutores. Debe garantizar la capacitación del personal municipal que voluntariamente desempeñe el rol laboral de G.A.L., pudiendo decidir abonar a cada uno de estos una suma no remunerativa mensual durante el tiempo de pasantía del o los candidatos que se le asignen.

Elaborará un Registro Municipal con los TET que hayan completado satisfactoriamente la pasantía propuesta por el programa a fin de corregir y/o mejorar el mismo, priorizando la contratación de integrantes sobre este registro en caso de cubrir vacantes dentro de la órbita municipal, dando cumplimiento a lo establecido en la Ordenanza 2116/2011.

Brindará a cada uno de los pasantes un seguro de vida que les dará cobertura por el tiempo de realización de la pasantía.

**ARTÍCULO 7°)- COORDINADOR DEL PROGRAMA:**

Debe evaluar los diagnósticos e informes socio económicos presentados por las instituciones educativas y otros establecimientos de nuestra ciudad que trabajen con Personas con Discapacidad, asignando las correspondientes prioridades de vacante.

Debe seleccionar las áreas de trabajo para la realización de las pasantías propuestas por el "Programa", diseñando la capacitación específica de los G.A.L y procediendo al dictado de la misma.

Es el encargado de los círculos de aprendizaje para cada candidato, los tiempos y los porcentajes de tareas concretas, brindando y estando a cargo directamente de la asistencia pedagógica para cada caso, supervisando todas las actividades del período de pasantías, canalizando todas las inquietudes de los pasantes y de sus padres y/o tutores.

Es el responsable de arbitrar los mecanismos necesarios para las interrelaciones con todo el personal del área donde se lleve a cabo la pasantía, informando cualquier situación que considere a Organismo Municipal de su dependencia, realizando una evolución bimestral sobre el desempeño de cada G.A.L., presentándolo a la Subsecretaría de Desarrollo Social.

Debe presentar, antes del comienzo del presente "Programa" un esquema de evaluación anual participativa donde se asegure la participación en distintas etapas de los trabajadores especiales Temporarios, los padres o tutores de los TET, los Guías de Aprendizaje Laboral (GAL), los responsables nombrados al efecto por las Instituciones Educativas.

Dicho esquema de evaluación participativa deberá prever tiempos de evaluaciones para el desempeño de los GAL, los TET y para el desarrollo general del "Programa". El

resultado de estas evaluaciones es el instrumento de retroalimentación de las consideraciones generales que se detallan en los Artículos siguientes, y debe ser presentado al Concejo Municipal.

**ARTÍCULO 8°)- G.A.L. Guía de Aprendizaje Laboral:**

Se inscribirá en el correspondiente Registro habilitado por la Dirección de Personal, procediendo a realizar las capacitaciones correspondientes indicadas para el “Programa”.

Debe realizar el acompañamiento de el o los pasantes que se le asignen. Dicho acompañamiento se refiere estrictamente a los aspectos específicos de la tarea laboral que se desarrolle en su área, el cual se establece en dos (2) horas de dedicación exclusivas diarias, durante las cuales debe priorizar la atención del T.E.T.

Debe participar en las evaluaciones que se diseñen desde la Coordinación, pudiendo aportar todo dato que considere necesario en beneficio del “Programa”.

**ARTÍCULO 9°)- T.E.T.: Trabajador Especial Temporario:**

Debe firmar junto a sus padres y/o tutores el convenio correspondiente, respetando las pautas laborales que se le asignen en su convenio, y las orientaciones laborales del coordinador del programa, debiendo cumplir con las reglamentaciones vigentes para cualquier trabajador municipal.

**ARTÍCULO 10°)- Padres o Tutores del T.E.T.:**

Debe suscribir el convenio firmado entre el D.E.M. y sus hijos, comprometiéndose activamente en el acompañamiento de sus hijos durante la pasantía-

**ARTÍCULO 11°)- Instituciones Educativas:**

Deben firmar el convenio de cooperación con el Municipio, proponiendo candidatos para “El Programa”. Presentando los antecedentes de los mismo y toda la información que se requiera por parte de los coordinadores del “Programa”

Designar a un docente o integrante de la institución, para que oficie de referente y canalizador comunicativo entre la Institución y la Municipalidad.

**ARTÍCULO 12°)- Imputación de Recursos y Fondos para “El Programa”:**

Los fondos necesarios para el pago de honorarios, para el Coordinador del Programa, Contribuciones no remunerativas para los trabajadores GAL y gastos de su capacitación se

imputarán a Rentas Generales dentro del Presupuesto Municipal Anual.

En el caso de los Trabajadores Especiales Temporarios, la remuneración se efectuará con fondos de los Programas Nacionales y/o Provinciales de existir convenios celebrados, en caso que “El Programa” lo desarrolle el Municipio, debe crearse una partida especial dentro del Presupuesto Anual correspondiente.

**ARTÍCULO 13°)-** Facúltese al D.E.M. a través de la Subsecretaría de Desarrollo Social, o la que en un futuro la reemplace a realizar los cambios y/o modificaciones necesarias tendientes a mejorar “El Programa”.

**ARTÍCULO 14°)-** De forma.

/////Dada en la Sala de Sesiones “Mirta Rodríguez” del Concejo Municipal de Sunchales, a los veintitrés días del mes de noviembre del año dos mil veintitrés.