
**EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA
CIUDAD DE CORDOBA
SANCIONA CON FUERZA DE ORDENANZA**

MESA DE RELACIONES LABORALES

CREACION – CONFORMACION

Artículo 1°.- CRÉASE en el ámbito del Concejo Deliberante de la Ciudad de Córdoba la Mesa de Relaciones Laborales la que tendrá los objetivos, funciones, facultades y atribuciones conferidas por la presente ordenanza.

Artículo 2°.- LA Mesa de Relaciones Laborales estará conformada por cinco concejales, dos provenientes de la mayoría y uno por cada bloque hasta la concurrencia de los tres integrantes restantes. Cada bloque designará a estos efectos un miembro titular y un suplente que lo represente.

Artículo 3°.- CADA bloque podrá remover a su representante y designar uno nuevo, previa comunicación al Presidente del Concejo Deliberante.

RESOLUCIONES

Artículo 4°.- LA Mesa de Relaciones Laborales sesionará como órgano colegiado, adoptándose las resoluciones por el voto de la mayoría simple de sus miembros. En caso de empate, el voto del Presidente tendrá doble valor.

PRESIDENCIA

Artículo 5°.- EL presidente de la Mesa de Relaciones Laborales será elegido por el voto de los demás miembros y durará en sus funciones hasta que se resuelva una nueva designación, con un mínimo de 2 años o el vencimiento del mandato de Concejal.

OBJETIVOS

Artículo 6°.- LA Mesa de Relaciones Laborales tendrá como objetivo procurar el mantenimiento de la paz social en el ámbito de las relaciones laborales ante conflictos colectivos suscitados entre el Ejecutivo Municipal y los trabajadores municipales representados por la organización sindical con personería gremial que los nuclea.

Artículo 7°.- LA intervención de la Mesa de Relaciones Laborales tiene como objetivo generar un ámbito de diálogo y consenso procurando la normal prestación de los servicios públicos municipales mientras dure su avocamiento en los conflictos descriptos en el artículo anterior.

FUNCIONES – FACULTADES Y ATRIBUCIONES

Artículo 8°.- **SUSCITADO** un conflicto laboral entre cualquier sector, departamento o repartición del Ejecutivo Municipal y los trabajadores municipales representados por organización sindical con personería gremial, cualquiera de ellas, antes de recurrir a medidas de acción directa o habiéndose denegado la autorización prevista en la Ordenanza Nro. 12498, podrán comunicar esta situación a la Mesa de Relaciones Laborales. El Estado Municipal cursará la comunicación a través de la Secretaría General del Departamento Ejecutivo Municipal y la organización sindical con personería gremial lo hará por escrito suscripto por sus representantes legales conforme sus propios estatutos.

Artículo 9°.- **INMEDIATAMENTE** después de recibida la comunicación por la Mesa de Relaciones Laborales, o interviniendo ésta de oficio si fuese necesario, fijará una audiencia de Conciliación a la que serán citadas las partes involucradas. Asimismo

podrá disponer la celebración de las audiencias que considere necesaria para lograr un acuerdo entre las partes.

Artículo 10°.- EN el desarrollo de las audiencias La Mesa de Relaciones Laborales podrá:

- a) Proponer fórmulas conciliadoras.
- b) Recabar asesoramiento de las reparticiones del Ejecutivo Municipal, las que deberán brindar los informes requeridos con el carácter de declaración jurada suscripta por la máxima autoridad de la Repartición.
- c) Recabar asesoramiento e informes de las instituciones privadas.
- d) Requerir a las partes involucradas fundamentos y expresión de motivos por escrito de sus pretensiones, los que deberán ser presentados en un plazo no mayor a las 48hs de la solicitud y de los cuales se dará vista a la otra parte por un plazo también de 48hs para que responda.
- e) Disponer las medidas de mejor proveer que considere conducentes para corroborar, contralorear, suplir o ampliar la información que las partes deban presentar según el inciso anterior.

Artículo 11°.- EN cualquier estado del conflicto, y de acuerdo a las circunstancias y magnitud del mismo la Mesa de Relaciones Laborales está facultada para disponer la instancia de conciliación obligatoria por un plazo no mayor a 10 días hábiles, el que podrá prorrogarse por decisión fundada de la Mesa por un plazo de 5 días hábiles.

Artículo 12°.- UNA vez dictada la Conciliación Obligatoria conforme el artículo anterior la Mesa de Relaciones Laborales indicará a las partes se abstengan de adoptar cualquier tipo de medidas de acción directa, ni de ningún otro modo afectar el normal desarrollo de las relaciones laborales, comprometiéndose las partes de este modo al correcto funcionamiento de todas las dependencias y áreas del ejecutivo municipal.

Artículo 13°.- A partir del dictado de la Conciliación Obligatoria y no más allá de la finalización del plazo previsto en el artículo 11 la Mesa de Relaciones Laborales deberá dictar las RECOMENDACIONES que resulten necesarias para poner fin al conflicto de que se trate, las que serán notificadas a las partes y comunicadas al Presidente del Concejo Deliberante.

Artículo 14°.- LA Mesa de Relaciones Laborales podrá si estima procedente y sin más trámite, solicitar al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba la intervención en el conflicto sometándose a su Jurisdicción y a las previsiones de la ley provincial 7565 o la que en el futuro la reemplace.

Artículo 15°.- RADICADO el conflicto ante la Mesa de Relaciones Laborales y dispuesta la conciliación obligatoria, cualquiera de las partes podrá pedir fundadamente la conclusión de la instancia, pudiendo la Mesa de Relaciones Laborales actuar de conformidad al artículo 14 de la presente ordenanza.

Artículo 16°.- UNA vez concluido el plazo previsto en el artículo 11 y notificada a las partes y al Concejo Deliberante la RECOMENDACIÓN dictada, cesará la intervención de la Mesa de Relaciones Laborales en el conflicto, pudiendo aclarar el significado, alcance o cualquier otro aspecto de la RECOMENDACIÓN dictada, si así fuera requerido por las partes.

Artículo 17°.- TANTO el Ejecutivo Municipal como la organización sindical con personería gremial podrán requerir la intervención de la Mesa de Relaciones Laborales de manera preventiva, aun sin existencia de conflicto alguno, la que deberá proceder conforme lo disponen los artículos 9 y siguientes de la presente ordenanza.

Artículo 18°.- EL Departamento Ejecutivo Municipal podrá reglamentar la presente ordenanza en todo cuanto no estuviera previsto por la misma.



Artículo 19°.- DE Forma.

FUNDAMENTOS

“*Es el diálogo el que hace la paz. No se puede tener paz sin diálogo*” Este fue el mensaje dejado por el Papa Francisco en el Vaticano el veintiuno de agosto de dos mil trece ante un grupo de estudiantes y docentes de un establecimiento educativo de Tokyo. No puedo dejar de coincidir con tan sabias palabras. Debemos nosotros, como cuerpo deliberante de las normas municipales tomar y transmitir el mensaje, recoger la experiencia y utilizarla como inspiración para nuestros proyectos legislativos. Sabido es que la Constitución Nacional consagra en su artículo catorce bis el derecho de huelga, consagrándole su ejercicio a los gremios. Es también sabido, que no en pocas ocasiones, los trabajadores formalmente organizados bajo la estructura de entidades sindicales no tienen otra alternativa, más que la protesta, el paro, las huelgas, todo para reclamar por sus derechos. Pero es también la propia Carta Magna la que en el preámbulo propone como objetivo constitucional “*promover el bienestar general*”. Y no puede haber bienestar general, cuando los servicios municipales se ven interrumpidos, alterados y/o demorados por medidas de acción directa llevadas adelante por la Asociación Gremial. No puede haber bienestar general cuando las cloacas desbordan, cuando las luminarias no encienden, cuando el tránsito se convierte en caótico por la falta de orden y de control. Pero no debemos cargar todas las tintas en contra de los trabajadores, muy por el contrario, son a ellos a quienes debemos proteger. Porque tampoco puede haber bienestar general cuando los trabajadores municipales reclaman y no son oídos. La dignidad del trabajador es mucho más que un buen salario, son las condiciones laborales, son las medidas de seguridad, es la provisión de insumos y medios para llevar adelante la tarea, es el respeto, es la recepción de sus reclamos y la respuesta que debe llegar. La sociedad termina castigando a los trabajadores por sus huelgas, pero desconoce el largo camino de sus requerimientos. Pero a su vez la es la misma sociedad la también se ve castigada por la falta de prestación de los servicios. Es por ello que veo la necesidad de arbitrar los medios y tomar las medidas necesarias para encauzar los reclamos y las respuestas en una mesa de diálogo que permita mantener la paz social mientras duren las negociaciones. Que no se vean afectados los derechos de los trabajadores municipales pero tampoco los servicios que deban prestar. Resulta indispensable la intervención

de un cuerpo colegiado, independiente e imparcial que recepte los reclamos gremiales que fueran desatendidos por el Ejecutivo Municipal y convoque al diálogo, mediando en el conflicto y aportando alternativa de soluciones al mismo. Ese cuerpo será la Mesa de Relaciones Laborales que será integrada por concejales de los distintos bloques, conforme surge de la ordenanza. La Mesa convocará a audiencias al sector gremial y a quien represente al ejecutivo municipal a fin de conciliar intereses. La ordenanza impondrá la obligación del mantenimiento de la paz social, la abstención de medidas de fuerzas y la prohibición de alterar las relaciones laborales, todo mientras dure la negociación. También es necesario dotar a la Mesa de la potestad de dar intervención al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, a cuya jurisdicción y legislación aplicable las partes deberán someterse. La Mesa deberá realizar recomendaciones que entienda puedan ser la solución al conflicto. Los plazos de la negociación no deberán ser prolongados, debido a la necesidad de una pronta respuesta cuando se traten de cuestiones laborales. Esta metodología, permitirá garantizar a la entidad gremial que sus demandas serán oídas y tratadas en el marco de un procedimiento ágil y rápido. Asimismo otorgará al Ejecutivo Municipal los plazos prudenciales y suficientes para debatir y encontrar la solución al conflicto planteado. Asimismo, ambas partes podrán contar con la calificada e imparcial opinión de un órgano compuesto por representantes de los ciudadanos y provenientes de los distintos bloques que integran el Concejo Deliberante. Esta Ordenanza tiene dos bienes jurídicos protegidos a saber, los derechos de los trabajadores y los derechos de los ciudadanos. De ninguna manera persigue el cercenamiento ni la represión del derecho de huelga, solo impone un procedimiento que permitirá encontrar soluciones más rápidas y con menos impacto en los servicios municipales, evitando la alteración de la paz social. El proyecto de ordenanza cuyo tratamiento y aprobación se solicita es el remedio normativo idóneo para garantizar a los trabajadores municipales la pronta respuesta a sus reclamos y a la ciudadanía en general la continua e ininterrumpida prestación de los servicios a cargo del Municipio. En la elaboración y redacción de este proyecto se recabaron las opiniones y el asesoramiento del Dr. Jorge Sappia, ex Ministro de Trabajo de la Provincia de Córdoba, además de ser una persona de reconocida solvencia intelectual en el campo de lo jurídico en general y en el derecho laboral en particular. Por todo lo expuesto y las consideraciones que formaran parte del debate legislativo de rigor, solicito a los demás concejales presenten debida



aprobación a este proyecto de ordenanza.