



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

**FUNDAMENTOS**

El presente proyecto tiene como propósito reestructurar y reformar el sistema provincial de resolución de conflictos laborales del sector público provincial mediante la creación de el "Órgano Imparcial Laboral de la Provincia de Río Negro", quien tendrá interverción en los conflictos colectivos que se presenten entre el Estado provincial y las Asociaciones Sindicales de empleadas y empleados estatales en todo el territorio provincial, ejerciendo facultades de conciliación y arbitraje.

Que producto de la constitución de 1949, el artículo 14° bis, expresa, 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; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

(...) Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo". (Constitución Nacional, 1994)

Asimismo, la reforma constitucional de 1994 ratificó la vigencia del artículo 14° bis y, a través del artículo 75° inc 22), agregó el reconocimiento, con jerarquía constitucional, de las Declaraciones y Tratados de Derechos Humanos.

Respecto a la Negociación Colectiva, través de la Ley nacional N° 13.453 del año 2006, se estableció la representación del Estado empleador, a través del Ministro de Economía y el Secretario General de la Gobernación, y la de las empleadas/los empleados públicos con la participación de todas las asociaciones sindicales, con personería gremial.

En este escenario, atento la vigencia del carácter constitucional del principio protectorio consagrado en el artículo 14° bis de la Carta Magna, es preciso proteger a los empleados públicos como parte débil de



## *Legislatura de la Provincia*

### *de Río Negro*

la relación laboral mediante la legislación, propiciando un constante avance en el proceso de institucionalización de la Negociación Colectiva en el ámbito público, que en su mayoría, salvo excepciones, se encuentra en manos de la parte empleadora mediante la intervención del flamante Ministerio de Trabajo Provincial.

Es que en el sistema actual donde es el flamante Ministerio de Trabajo quien tiene a su cargo de manera exclusiva el sistema de resolución de conflictos, la intervención de un empleado de la Administración Pública Provincial como conciliador en un conflicto en el que esta parte resulta por sí solo un elemento que otorga razonables dudas acerca de que exista efectiva imparcialidad de los intereses en conflicto.

Así, el derecho de defensa, el debido proceso de las trabajadoras y los trabajadores al recurrir al proceso de conciliación, en el actual procedimiento, se encuentran en total desprotección, allanando el camino -de subsistir en los mismos términos- a un agravamiento de las arbitrariedades de la Administración actual y, por vía de consecuencia, un grave riesgo a la estabilidad de las trabajadoras y los trabajadores.

La sociedad requiere marcos jurídicos justos que se hagan valer de forma imparcial, protegiendo los derechos humanos, con especial preponderancia de los de las trabajadoras y los trabajadores, como parte débil de la relación.

En nuestro sistema democrático, las ciudadanas y los ciudadanos, tienen la expectativa legítima que quienes intervengan y/o adopten una decisión en un conflicto derivado de una relación de trabajo, en el ámbito público, actúen de manera equitativa e imparcial, descartando cualquier tipo de arbitrariedad y discrecionalidad, principios que son componentes centrales del Estado de derecho.

Pues bien, dentro de la realidad social y política de nuestra provincia se observan permanentes escenarios donde las empleadas y los empleados públicos, así como las asociaciones sindicales que los representan, se encuentran condicionados al tener que recurrir al conciliador que brinda ese servicio público y que no goza de la confianza de las partes, requisito ineludible para que el sistema de resolución de conflictos sea eficaz.

De forma más concreta, la implementación efectiva de esta política garantizará que tanto el Estado Provincial empleador, como las empleadas y los empleados,



## *Legislatura de la Provincia*

### *de Río Negro*

asuman una mayor responsabilidad para prevenir y minimizar el conflicto en el lugar de trabajo, y alentará a que resuelvan sus desacuerdos mediante el consenso con la intervención de un tercero que no tenga ningún interés sobre una de las partes.

Existen antecedentes respecto a la creación de un Órgano Imparcial Laboral como el que se pretende crear, con autonomía a los poderes públicos, como es el caso de la provincia de Buenos Aires, que es la única provincia que ha incorporado en el art. 39° inc. a) de su Constitución Provincial, la garantía a la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo y la resolución de conflictos, mediante un órgano imparcial, para las trabajadoras y los trabajadores estatales.

Al respecto, han sido varios los proyectos de ley presentados por legisladoras/legisladores de aquella provincia, con el propósito de crear e instrumentar el funcionamiento del Órgano Imparcial, dando especial predominio a la protección de los agentes amparados en la ley N° 10.430 que regula al personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires, lo que deberá instrumentarse en el mismo sentido al personal de la Provincia de Río Negro, regulado en la Ley Provincial N° 3487.

Y la jurisprudencia ha exhortado al Poder Ejecutivo y Legislativo de esa Provincia para la creación del Órgano previsto en su constitución, disponiendo que "Desde este cuadrante, considero que consagrada constitucionalmente la garantía de que los conflictos colectivos entre el Estado provincial y sus agentes se sustancien ante un organismo independiente e imparcial (art. 39 inc. 4, Constitución provincial), carácter que ha sido desconocido al Ministerio de Trabajo provincial, la exhortación que la sentencia contiene para que el Poder Ejecutivo arbitre los mecanismos institucionales pertinentes a fin de impulsar el dictado de la ley específica de creación de dicho ente, con el objetivo de intervenir en ese tipo de disputas originadas en el sector público, no se exhibe en pugna con tales pautas directrices, sino que -en rigor responde y se ajusta a ellas ... haciendo propia la exhortación al Poder Ejecutivo provincial (art. 144 inc. 3 de la Const. pcial.), y extendiendo la misma al Poder Legislativo (art. 103 inc. 13 de la Const. pcial.) para que arbitren los medios institucionales a fin de lograr una pronta aprobación de la legislación que torne operativa la garantía consagrada para los agentes estatales en el art. 39 inc. 4 de la Constitución local" (PROVINCIA DE BUENOS AIRES SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA en autos "ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO CONTRA FISCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. ACCIÓN DECLARATIVA"-CAUSA L. 115.211).



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

Por su parte, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio N° 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, en el año 1978, donde se abordan las características singulares del sector público.

El Convenio se aplica a todas las personas empleadas por las autoridades públicas. Puntualmente los artículos 7° y 8°, del referido Convenio, tratan los aspectos fundamentales de la determinación de las condiciones del empleo y la solución de controversias, respectivamente:

“Artículo 7.- Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones. Artículo 8.- La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.” (Convenio OIT N° 151, 1978).

Estos dos campos están íntimamente vinculados ya que, el éxito de la negociación de acuerdos depende de las medidas en que reposa la solución de conflictos.

La OIT promueve el uso de métodos de negociación, conciliación y mediación, así como el arbitraje llevado a cabo por un órgano imparcial, al decir que “La conciliación puede ser descrita como la práctica por la cual se recurre a los servicios de un tercero neutral en un conflicto con el fin de ayudar a las partes contrapuestas a reducir el alcance de sus diferencias y llegar a un arreglo amistoso o a una solución negociada. Se trata de un proceso de discusión racional y ordenada de las diferencias entre las partes de una controversia bajo la guía del conciliador.” (OIT, 2002).

De acuerdo a la posición de la OIT, en el Informe sobre la Conferencia tripartita de alto nivel, en Bulgaria, para la Mejora de los mecanismos judiciales para la solución de conflictos laborales, el arbitraje debería ser



## *Legislatura de la Provincia*

### *de Río Negro*

voluntario y estar a cargo de un órgano imparcial, como un tribunal u otro órgano independiente (OIT, 2006).

Al respecto, son muchos los antecedentes de recomendaciones dictadas por el Comité de Libertad Sindical en la que expresa la necesidad de crear un Órgano Independiente del Estado para dirimir los conflictos laborales del sector público.

La muestra más acabada es el conflicto suscitado en nuestra Provincia, cuando los docentes realizaron, como medida de acción directa, cuatro días de paro y una movilización de más de 3.000 personas en septiembre de 2005 reclamando una recomposición salarial y la autoridad administrativa de la provincia dictó la conciliación obligatoria el 2 de noviembre de 2005 y al momento que se acató dicha medida administrativa el Gobierno provincial procedió a descontar los días de paro como represalia e intimidación.

Dicho conflicto dio lugar al Caso 2535 en la OIT, en que la Unión de Trabajadores de la Educación de Río Negro (UNTER) y la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) promovieron una queja contra el Gobierno de Argentina.

En esa oportunidad las organizaciones querellantes denunciaron el grave avasallamiento de derechos constitucionales y expusieron la posición parcial de la Secretaría de Trabajo, que comunicaba la decisión de descontar los días de paro al momento que anuncia la declaración de convocatoria a conciliación obligatoria.

Con gran acierto se expuso que "Sin duda se trataba de decisiones y comunicaciones adoptadas por un órgano que es parte del Gobierno empleador. No se puede guardar la imparcialidad o neutralidad que se supone debe caracterizar a quien ocupa el papel de tener a su cargo las conciliaciones. El Estado no ha impulsado la formación de un tribunal imparcial para dirimir los conflictos colectivos y se ha convertido en juez y parte, defendiendo acciones clara y manifiestamente inconstitucionales".

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical expresó que "Aunque el conflicto ha sido resuelto, el Comité observa que recientemente ha tenido que examinar varios casos relativos a Argentina, relativos al sector público, en los que se objetaba la convocatoria a conciliación obligatoria de las partes en conflicto por parte de la autoridad administrativa, cuando ésta era parte en el conflicto. Al respecto, una vez más el Comité reitera que es necesario que



## *Legislatura de la Provincia*

### *de Río Negro*

la decisión de iniciar el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos corresponda a un órgano independiente de las partes en conflicto [véanse 344.º informe, caso núm. 2458, párrafo 302; 336.º informe, caso núm. 2369, párrafo 212; 338.º informe, caso 2377, párrafo 403, y 342.º informe, caso núm. 2420, párrafo 221] y pide al Gobierno que tome medidas en este sentido.

Seguidamente, dictó la recomendación 352º en la que comunicó: "El Comité reitera que es necesario que la decisión de iniciar el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos, en particular en el sector público, corresponda a un órgano independiente de las partes en conflicto y pide al Gobierno que tome medidas en este sentido".

Idéntica tesis adoptó el Comité con relación al caso 2369, vinculado con una queja presentada por la Asociación de Trabajadores del Estado, indicando que sería deseable que la decisión de iniciar el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos corresponda a un órgano independiente de las partes en conflicto, pidiendo al Gobierno que ponga la legislación y la práctica de conformidad con los convenios 87 y 98 de la O.I.T. (Informe 336 del Comité de Libertad Sindical).

Obsérvese que han transcurrido trece (13) años desde dicha condena hacia nuestra Provincia y el sistema continuó bajo la misma metodología: Arbitrariedad del Poder Ejecutivo Provincial con la complicidad de la Secretaría de Trabajo Provincial.

Es una clara deuda que tiene esta Legislatura con las y los trabajadores, como poder del Estado que cuenta con las herramientas suficientes para enmendar la parcialidad manifiesta del Estado en los conflictos de trabajo del sector público y en trece (13) años no lo ha hecho, permitiendo con dicha omisión las constantes arbitrariedades y amedrentamientos del Poder Ejecutivo Provincial con evidente aquiescencia de la Secretaría de Trabajo de la Provincia.

Es momento, entonces, de impulsar el cumplimiento de dicha condena mediante la tarea legislativa y subsanar las históricas arbitrariedades del Poder Ejecutivo Provincial mediante la creación del Órgano Imparcial Laboral como garantía de imparcialidad.

Conclusión:

En definitiva, ese necesario tercero imparcial, ajeno a los intereses del conflicto, el que aún en los sistemas que lo prevén constituye una mera ficción



## *Legislatura de la Provincia*

### *de Río Negro*

jurídica que, hasta ahora, no consigue piso de marcha concreta en la realidad, lo que propicia el terreno fértil para continuar con los avasallamientos actuales a los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, quienes deben acudir a un órgano en donde el conciliador es parte en el conflicto.

"El derecho al trabajo no basta con fundamentarlo, ni con proclamarlo. Pero tampoco basta protegerlo. El problema de su ejercicio no es un problema filosófico ni moral. Pero tampoco es un problema jurídico. Es un problema cuya solución depende de un determinado desarrollo de la sociedad y, como tal, desafía incluso a la constitución más avanzada y pone en crisis incluso al más perfecto mecanismo de garantía jurídica." (Bobbio, 2001).

Por todo lo expuesto, considerando la importancia de proteger y ampliar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores como parte débil, en este caso del sector público, en el marco de un sistema que garantice la efectiva imparcialidad a quienes allí recurran para dirimir sus conflictos, es que el sistema actual debe modificarse y reestructurarse, por lo que solicito a mis pares me acompañen en este proyecto de ley.

**Autor:** Pablo Víctor Barreno.

**Acompañantes:** María Eugenia Martini; María Inés Grandoso; Luis Ángel Noale; José Luis Berros; Ignacio Casamiquela; Daniela Silvina Salzotto; Humberto Alejandro Marinao; Juan Facundo Montecino Odarda y Hector Marcelo Mango.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

## **LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO**

### **SANCIONA CON FUERZA DE**

### **LEY**

#### **Capítulo I**

#### **Órgano Imparcial Laboral de la Provincia de Río Negro**

**Artículo 1°.- Creación.** Objeto. Se crea el Órgano Imparcial Laboral de la Provincia de Río Negro, que tiene por objeto abocarse a garantizar la negociación colectiva y la resolución de los conflictos individuales, plurindividuales y colectivos de trabajo de la administración provincial.

**Artículo 2°.- Alcances.** A los efectos de la presente ley quedan alcanzados, por el Organo Imparcial Laboral de la provincia de Rio Negro, el sector público provincial que está integrado por la administración central, poderes Legislativo y Judicial y los organismos descentralizados, comprendiendo estos últimos a las entidades que, cualquiera sea la denominación con que fueran creadas, tengan patrimonio propio y personería jurídica y a los Entes de Desarrollo que crea el artículo 110 de la Constitución Provincial; Sociedades del Estado, Sociedades Anónimas y todas aquellas empresas donde el Estado tiene participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias, a quienes son de aplicación las disposiciones de la presente en forma supletoria.

**Artículo 3°.- Funcionamiento.** El Órgano Imparcial Laboral se constituye en el ámbito de la Legislatura de la Provincia de Río Negro y ejerce sus funciones de manera independiente.

**Artículo 4°.- Principios.** Desde su integración y durante todos los conflictos que se someten al Órgano Imparcial Laboral, sus integrantes deben actuar con arreglo a los principios de neutralidad, voluntariedad, igualdad, imparcialidad, confidencialidad, inmediatez, celeridad, informalidad, protagonismo de las partes y economía de trámite.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

Se otorga especial atención a los intereses de niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad y personas mayores dependientes.

**Artículo 5°.- Marco legal aplicable.** El Órgano Imparcial Laboral aplica las normas de negociaciones colectivas vigentes de acuerdo al procedimiento que esta ley determina, dicta su propio reglamento, fija su presupuesto, y designa su personal, conforme las pautas del presupuesto general de la provincia.

**Artículo 6°.- Integración.** El Órgano Imparcial Laboral está integrado, por seis (6) representantes:

- a) Tres (3) titulares y tres (3) suplentes, en representación del Estado empleador; y
- b) tres (3) titulares y tres (3) suplentes, en representación de las Asociaciones Sindicales.

El Estado y los Sindicatos deben postular a sus representantes con arreglo a los principios de representación equilibrada entre géneros, igualdad y no discriminación, acompañando los antecedentes laborales y/o académicos de cada uno de ellos en los que acrediten debida experiencia y conocimiento en la materia laboral.

**Artículo 7°.- Limitación.** No pueden integrar el Órgano Imparcial Laboral aquellas personas que hayan desempeñado cargos públicos y/o funciones de responsabilidad en ninguno de los tres poderes del Estado en el transcurso de los últimos dos (2) años.

**Artículo 8°.- Impugnación.** Podrán impugnarse las postulaciones de los representantes en el plazo de diez (10) días hábiles desde la presentación de sus antecedentes, la que deberá ser por escrito y debidamente fundada en causas de inidoneidad por duda en la imparcialidad y/o falta de ética.

**Artículo 9°.- Primera Reunión.** En la primera reunión, convocada a los efectos de integrar el Órgano Imparcial Laboral, se lleva a cabo la elección de la presidencia, la que se realiza mediante sorteo.

**Artículo 10.- Presidencia.** La Presidencia del Órgano Imparcial Laboral es ejercida anualmente por uno (1) de los integrantes del mismo. Se alterna entre los representantes del Estado empleador y las Asociaciones Sindicales. Este cargo se designa en la primera quincena de diciembre de cada año.

**Artículo 11.- Empate.** En caso de empate, se abre una nueva discusión, se repite en seguida la votación, y si ésta vuelve



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

a resultar empatada, desempata el voto de la presidenta o presidente contabilizando doble.

**Artículo 12.- Supervisión técnica.** Los miembros del Órgano Imparcial Laboral actúan bajo la supervisión técnica y disciplinaria de la Legislatura de Río Negro y, de acuerdo a las normas fijadas por el Código de Ética para operadores de Resolución Alternativa de Disputas (R.A.D.).

**Artículo 13.- Remuneración.** Los integrantes del Órgano Imparcial Laboral de la provincia de Río Negro perciben por su tarea una remuneración mensual equivalente a la de Jefe de despacho de la Legislatura provincial.

**Capítulo II  
Del procedimiento de conciliación**

**Artículo 14.- Intervención.** Ante un conflicto individual y/o plurindividual y/o colectivo de trabajo del sector público, los trabajadores del sector público o las Asociaciones Sindicales, previo a la adopción de medidas de acción directa, lo comunicarán por escrito al Órgano Imparcial Laboral con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas, a efectos de formalizar la correspondiente instancia de conciliación y, eventualmente, de arbitraje.

El Órgano Imparcial Laboral puede intervenir de oficio, si estimare que la naturaleza del conflicto lo amerita.

**Artículo 15.- Asistencia letrada.** En el proceso de conciliación establecido en esta ley es obligatoria la asistencia letrada de las partes.

**Artículo 16.- Excusación y Recusación.** Las/los integrantes del Órgano Imparcial Laboral deben excusarse y pueden ser recusadas/os por las causales previstas para las/los magistradas/os en el Código Procesal Civil y Comercial de la provincia de Río Negro, dentro del término de tres (3) días hábiles de notificada la audiencia de conciliación. El planteo es resuelto por los demás integrantes del Órgano Imparcial Laboral y la decisión es irrecurrible.

La recusación debe solicitarse en primera presentación y con expresión de causa.

**Artículo 17.- Audiencia de Conciliación.** El Órgano Imparcial Laboral dispone la celebración de una audiencia de conciliación y, eventualmente, todas las demás que estime necesarias para lograr un acuerdo, siendo obligatoria la concurrencia de las partes.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

La intervención conciliadora del Órgano Imparcial Laboral consiste en ser el nexo comunicador entre partes, con facultades para notificarlas y conferirles traslado de los requerimientos que efectúe la contraria, solicitarles información a terceros, acercar posiciones en audiencias privadas o conjuntas, formalizando las instancias de conciliaciones que considere oportunas y/o cualquier otra medida tendiente a favorecer un posible entendimiento, a través de distintas fórmulas o técnicas alternativas de resolución de conflictos.

**Artículo 18.- Constitución de domicilios.** En la primera reunión las partes constituyen domicilio legal dentro del radio urbano del Órgano Imparcial Laboral, donde se notifican todos los actos vinculados al trámite. Asimismo se constituye domicilio electrónico.

**Artículo 19.- Participación de terceros.** Cuando las partes o el Órgano Imparcial Laboral advirtieren que es necesaria o conveniente la intervención de un tercero, se lo puede citar siempre que medie acuerdo de partes.

**Artículo 20.- Celebración del acuerdo.** En caso de arribarse a un acuerdo total o parcial, el Órgano Imparcial Laboral labrará un acta en la que consten únicamente los términos de los acuerdos arribados. El acta es firmada por todos los comparecientes y se entrega copia a las partes.

El acuerdo al que arriben las partes no requiere homologación judicial, constituyendo el acta respectiva título ejecutivo suficiente, a los fines de su ejecución en caso de incumplimiento, salvo lo previsto en el artículo 41 de esta ley.

**Artículo 21.- Ejecución del acuerdo.** En caso de incumplimiento del acuerdo, éste puede ejecutarse mediante el procedimiento de ejecución de sentencia establecido en la Ley N° 1504, salvo que las partes acuerden realizar una nueva mediación.

**Capítulo III  
Del Arbitraje**

**Artículo 22.- Arbitraje.** Si las propuestas formuladas por las partes, o las que pudieran surgir en su reemplazo, no son admitidas y se encuentra agotada la instancia de conciliación sin arribar a un acuerdo, el Órgano Imparcial Laboral invitará a las partes a someter voluntariamente la cuestión al arbitraje.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

**Artículo 23.- Prueba. Plazos.** Si una de las partes o ellas en conjunto se someten a arbitraje, y es aceptado el Órgano Imparcial Laboral, las partes intervinientes en el proceso pueden ofrecer la producción de todas las pruebas sobre las que intenten valer su derecho.

La parte que ofrece prueba tiene un plazo no mayor a treinta (30) días para su producción y serán admisibles todas las pruebas sobre hechos controvertidos que sean conducentes para la resolución del conflicto en tratamiento.

El Órgano Imparcial Laboral puede proponer a las partes que la discusión se simplifique por eliminación de todas aquellas pruebas que carezcan de importancia.

**Artículo 24.- Intervención de la Cámara del Trabajo.** Cuando, a criterio de Órgano Imparcial Laboral, se trate de un conflicto colectivo de derecho y las partes presten conformidad, se remitirá copia de lo actuado a la Cámara del Trabajo competente a efectos que se expida al respecto, la que podrá avocarse y resolver, teniendo dicho pronunciamiento carácter obligatorio para las partes.

**Artículo 25.- Laudo arbitral.** Vencido el plazo de prueba, el Órgano Imparcial Laboral fijará una audiencia, en donde las partes formularán sus alegatos verbalmente y dictará el laudo arbitral en un plazo máximo de diez (10) días, desde su celebración.

El laudo dictado por el Órgano Imparcial Laboral se adoptará por simple mayoría, contando con un voto cada integrante y cada uno debe estar debidamente fundado, no pudiendo apartarse de las circunstancias que fueran planteadas por las partes.

**Artículo 26.- Recurso.** La resolución adoptada es notificada a las partes de modo fehaciente y puede ser impugnada dentro del plazo de dos (2) días hábiles, mediante recurso de reconsideración. Su tratamiento será admisible cuando se fundare en los siguientes aspectos:

- a) Subsanan errores materiales y/o aclarar aspectos oscuros de la decisión;
- b) Subsanan la falta de tratamiento de alguna de las cuestiones planteadas por las partes;
- c) Cuando el Órgano Imparcial Laboral se hubiera expedido sobre cuestiones que no fueran planteadas por las partes y/o ajenas al compromiso arbitral; o



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

- d) Se hayan vulnerado los principios del procedimiento arbitral.

El Órgano Imparcial Laboral resolverá el recurso de reconsideración dentro del término de tres (3) días hábiles de recepcionado y la resolución no será susceptible de recurso alguno, agotando la instancia administrativa.

**Artículo 27.- Finalización.** Si ninguna de las partes interpusiera recurso de reconsideración o el mismo fuera rechazado, el Órgano Imparcial Laboral dispone la finalización de su intervención y remite las actuaciones al Poder Ejecutivo para:

- a) El registro de la resolución definitiva y, en su caso, la que se dicte con motivo del recurso; y  
b) Su publicación en el Boletín Oficial.

**Artículo 28.- Eficacia.** La resolución adoptada por el Órgano Imparcial Laboral tiene eficacia por el tiempo que se haya fijado en la misma, pero será prorrogable por acuerdo de las partes.

Una vez firme el laudo excluye cualquier otro procedimiento, acción o medida de fuera sobre la materia resuelta.

**Artículo 29.- Apelación.** Contra el laudo arbitral sólo podrá interponerse recurso de apelación ante la Cámara del Trabajo, si no hubiera sido renunciado en el compromiso.

**Capítulo IV  
De la conciliación obligatoria**

**Artículo 30.- Conciliación Obligatoria.** Cuando no se vislumbre solución del conflicto y cualquiera de las partes hubiera notificado y/o dispuesto la adopción de medidas de acción directa, el Órgano Imparcial Laboral puede dictar la conciliación obligatoria mediante resolución fundada, de oficio o a petición de parte, notificando fehacientemente.

**Artículo 31.- Audiencia preliminar.** En el mismo acto se dispone la citación de las partes a una primera audiencia a la que deberán concurrir en forma obligatoria, bajo apercibimiento de ser comunicado a la autoridad correspondiente, para ser conducidos por la fuerza pública, sin perjuicio de la aplicación de multa.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

**Artículo 32.- Cese de medidas de acción directa.** El dictado de la conciliación obligatoria importará, para las partes, el cese inmediato de las medidas de acción directa que se hubieran dispuesto, retrotrayéndose la situación al día anterior al inicio del conflicto o al día anterior al hecho determinante que originó el dictado de la resolución.

**Artículo 33.- Plazos.** El procedimiento se desarrolla dentro de un plazo máximo de quince (15) días hábiles pudiendo, excepcionalmente y por resolución fundada, prorrogarse por diez (10) días hábiles más.

**Artículo 34.- Audiencias adicionales.** Se dispondrá la celebración de todas las audiencias que fueran necesarias a fin de procurar un acuerdo superador del conflicto, quedando facultado Órgano Imparcial Laboral para aplicar las medidas correctivas y/o sancionatorias, a tales efectos requeridas, en caso de violación al principio de buena fe.

**Artículo 35.- Acción directa.** Durante el procedimiento las partes deben abstenerse de llevar adelante medidas de acción directa, entendiéndose como tales las que importen modificación de la situación anterior al inicio del conflicto o al hecho determinante que originó el dictado de la conciliación obligatoria.

El Órgano Imparcial Laboral puede intimar por medio fehaciente a la/s partes, a que se disponga el inmediato cese de la/s medida/s adoptada/s o disponer se retrotraigan las cosas al estado anterior al conflicto.

En caso que estime que la gravedad del conflicto lo amerita, puede citar a una audiencia especial a las partes.

**Artículo 36.- Arbitraje.** En caso de no arribar a un acuerdo, previo a la conclusión del procedimiento, el Órgano Imparcial Laboral invita a las partes a someter voluntariamente la cuestión a un arbitraje, rigiendo en este caso idénticas reglas que las dispuestas para el arbitraje en la instancia de conciliación voluntaria.

**Artículo 37.- Información.** Cualquiera sea la forma de conclusión del procedimiento, se debe dar publicidad a un informe, en el que se detalla:

- α) Las partes en conflicto;
- β) Sector o actividad afectada;
- γ) La causa del conflicto;



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

- δ) Las condiciones en que se llevaron a cabo las negociaciones;
- ε) La fórmula de conciliación adoptada; y
- φ) La parte que la propuso.

**Artículo 38.- Servicios esenciales.** Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades consideradas servicios esenciales, debe garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Se consideran esenciales los servicios sanitarios, hospitalarios, seguridad, de producción y distribución de agua potable, energía eléctrica, gas y el control de tráfico aéreo.

Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial por el Órgano Imparcial Laboral, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en esta norma, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando, por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población; o
- b) Cuando se tratase de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterio de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**Artículo 39.- Presupuesto.** Esta comisión tendrá autonomía funcional y depende financiera y administrativamente de la Legislatura de la provincia de Río Negro, la que creará un Fondo de Financiamiento considerando los recursos que demandan los programas que dicho Órgano Imparcial Laboral debe elaborar y presentar al Poder Legislativo.

**Artículo 40.- Aplicación supletoria.** Serán de aplicación supletoria al trámite del procedimiento de conciliación y arbitraje, en cuanto no sean incompatibles con las prescripciones de la presente Ley, las normas previstas en la Ley N° 5450 y 1504.

**Artículo 41.- Municipios.** Se invita a los municipios de la provincia de Río Negro a adherir, mediante la sanción de ordenanzas, a la presente norma para el sometimiento de sus



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

conflictos colectivos al ámbito del Órgano Imparcial Laboral creado por esta Ley.

**Capítulo V  
Normas Complementarias**

**Artículo 42.- Plazos.** Los plazos establecidos en esta Ley se computarán en días hábiles.

**Artículo 43.- Vigencia.** La presente ley entra en vigencia a los ciento ochenta (180) días contados, desde su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

**Artículo 44.- Derogación.** Se deroga el inciso k) del artículo 2°, el artículo 77°, 78°, 79°, 80°, 81°, 82°, 83°, 84°, 85°, 86°, 87°, 88°, 89°, 90°, 91° y 92° de la Ley N° 5255, así como toda otra norma que se oponga a la presente.

**Artículo 45.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo.