



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

LEY DE MEDIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA

FUNDAMENTOS

Ante la gran cantidad de cambios y permanentes desafíos que enfrentan las empresas en nuestro país y en nuestra provincia, que las obliga a modernizarse permanentemente, para poder competir con sus productos, precios y servicios no solo ante el mercado nacional sino en el mercado internacional, creo y de ello estoy convencida, que el rol de los trabajadores dentro de ellas, debe ser de un gran compromiso, el trabajador debe sentirse protagonista de la empresa para la cual trabaja.

Es totalmente cierto que a mayor tecnología, menos mano de obra, pero también es cierto que la tecnología tiende a igualar el producto y las empresas deben competir entonces con la diferencia, y allí es donde se realiza la tarea comprometida, capacitada, de los trabajadores.

La fuerza del trabajo debe adaptarse rápidamente al cambio. Debe el trabajador capacitarse, aprender, incorporar cada día mas conocimientos. Ojalá tengamos a nuestra provincia llena de trabajadores idóneos en su tareas y confiados en sus destrezas. El trabajo es la actividad mas noble a través de la cual nos construimos a nosotros mismos, no trabajamos nada mas que por la paga, trabajamos para sentirnos valorados por el resto, porque hacemos algo que sirve al resto de la sociedad.

Dice Handy en su libro "La Organización por Dentro", que hacen falta mas motivos que el dinero para que la gente libere el factor "E" (entusiasmo, emoción, esfuerzo, efervescencia).

Estoy convencida de que el hombre es el recurso mas importante de la empresa moderna y cualquier emprendimiento que trate a su recurso humano con la jerarquía y el reconocimiento que éste se merece, tendrá mas posibilidades de éxito. La empresa debe fijar su atención en las relaciones entre sus empleados, qué pasa entre ellos. Es sumamente importante, como se vinculan entre sí y con sus superiores jerárquicos.

Qué pasa con el conflicto, el cual siempre está presente en las relaciones humanas. Cómo se maneja ese conflicto. Lo normal en la organización es que exista el conflicto. Creo fundamental avanzar sobre las formas alternativas de resolver el conflicto laboral. Incluso antes de que el conflicto se desate.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

La forma adversarial de resolución debe quedar reservada para casos extremos. Los conflictos dentro de la empresa deben manejarse en forma positiva, tratando de apuntar al fortalecimiento de las relaciones laborales y no a su ruptura.

La ley no resuelve todos los problemas e independientemente de las normas de orden público laboral, que debemos respetar en todos los casos, hay que dejar en libertad la creatividad de las partes, la empatía, para que puedan construir ellos mismos la solución a su conflicto.

El artículo 7° de la Ley n° 3.847 (ley de Mediación), sancionada el 24/06/04, establece que "El procedimiento de mediación se aplicará con carácter prejudicial, obligatorio... a las siguientes cuestiones:

- a) Patrimoniales del fuero civil, comercial y de minería.
- b) De familia..."

Asimismo establece que "...en las materias Penal y Laboral, se regirá conforme lo establezcan las leyes específicas que se dictarán al efecto".

Conviene recordar algunos aspectos salientes de la norma. En primer lugar, cuando hablamos de mediación aludimos a un sistema alternativo de resolución de conflictos, en el que las partes, asistidas por un tercero imparcial, son acompañadas en el proceso de toma de decisiones con relación a su desacuerdo.

A través de este proceso, generalmente breve, es posible reanudar el diálogo interrumpido de las partes, intercambiar puntos de vista, adoptar decisiones y en el mejor de los casos, arribar a un acuerdo.

Con algunas particularidades propias, está comprobado que la mediación es una extraordinaria herramienta para resolver los problemas laborales. Estas particularidades tienen que ver con barreras que existen en la Argentina, desde el punto de vista de nuestro Sistema Legal, regido por el Principio Protectorio del artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional ("El trabajo en sus diferentes formas gozará de la protección de las leyes...").

Este principio rige cada una de nuestras acciones como legisladores y las de los Órganos jurisdiccionales que deben aplicarlas.

El Orden Público laboral, que apunta a lograr un equilibrio, las necesidades que impone la Justicia Social. No se puede ir más allá que los derechos disponibles



Legislatura de la Provincia de Río Negro

que se encuentran salvaguardados por el principio protectorio, antes mencionado. A raíz entonces de esta naturaleza protectora del derecho del trabajo en nuestro país, la negociación siempre tiene un límite. No se puede jamás convenir condiciones para el trabajador menos ventajosas que las establecidas en las leyes, artículo 7 de la ley 20.744 conocida como la ley del Contrato de Trabajo, y cualquier acuerdo que vulnere este principio rector, es castigado con la nulidad del artículo 12 de la misma norma legal.

La Mediación Laboral, es totalmente viable en nuestro ordenamiento jurídico. La experiencia así lo demuestra. El cambio de mentalidad debe acompañar este proceso, las relaciones entre los sindicatos y las empresas deben sustentarse sobre la base de la cooperación y abandonar la confrontación.

Debemos trabajar para lograr mayor autenticidad en la representatividad, mayor independencia, relaciones más horizontales. Alejarnos del paternalismo y del autoritarismo en las relaciones, asignando importancia al extraordinario valor que tiene la autocomposición y el rol protagónico de las propias partes en conflicto.

La mediación permite simplificar muchos casos con una respuesta inmediata, recobrando la administración de justicia la capacidad operativa para aquellos casos donde la solución consensuada resulta más difícil.

Cabe destacar que por Acordada n° 78/04 del STJ se ratificó el Convenio de Cooperación y Asistencia Técnica suscripto con fecha 21 de septiembre de 2004 entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, tendiente a brindar recíproca asistencia y apoyo con relación a todos aquellos cursos de acción referidos a los métodos alternativos de resolución de conflictos.

En esta misma línea de acción, con fecha 9/12/04 se dispuso la creación de la "COMISION DE IMPLEMENTACION DE LA MEDIACION LABORAL", presidida por el Sr. Juez del Superior Tribunal de Justicia, Dr. Víctor Hugo Soderó Nievas e integrada por jueces de las Cámaras Laborales de las cuatro circunscripciones judiciales de la Provincia y el Secretario Laboral del STJ.

La Escuela de Capacitación Judicial viene realizando cursos de Capacitación y Formación en distintas localidades de la Provincia, desarrollando las técnicas de resolución alternativa en materia laboral en su estructura básica y manejo práctico, haciendo hincapié en la



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

adquisición de nuevas posturas frente al conflicto y nuevas habilidades para abordarlo.

Nuestro ordenamiento jurídico prevee una instancia administrativa de conciliación en la Secretaría de Trabajo (ley 3.803), pero esta instancia es voluntaria y muchos trabajadores desisten de ella interponiendo directamente la demanda judicial.

Dentro del juicio también se da la posibilidad de que las partes concilien sus posturas y lleguen a un acuerdo antes del dictado de la sentencia (audiencia del artículo 33 bis de la Ley 1.504 y audiencia de vista de causa).

Sin embargo, las técnicas de la mediación y el trabajo del mediador no pueden asimilarse al trabajo que se lleva adelante en una conciliación. El conciliador propone fórmulas que las partes pueden aceptar o no, a diferencia del mediador que facilita la comunicación interrumpida de las partes para que ellas mismas puedan consensuar los términos de un eventual acuerdo.

En una instancia de mediación se aborda el conflicto desde otra perspectiva, con mayor sensibilidad, tratando que el reclamo de los trabajadores no derive necesariamente en la extinción de la relación laboral o en un deterioro que la haga insostenible. Por el contrario se trata de recomponer la situación en la medida de lo posible y que ninguna de las partes tenga que sufrir "una derrota".

Se puede evitar perfectamente que las partes en conflicto acudan a un juicio, por lo general largo y traumático, donde una de las partes gana y la otra pierde. En la mediación como instancia prejudicial las partes tienen grandes posibilidades de arribar a una solución consensuada.

Debemos reivindicar la mediación, la tarea profesional de los mediadores, el manejo que ellos hacen de las técnicas y herramientas de comunicación, en procura de que las partes asuman un rol protagónico y puedan ellas mismas llegar a un acuerdo.

Con esta iniciativa no se afecte el Orden Público Laboral, ni los derechos irrenunciables ni la gratuidad de los procedimientos para el trabajador.

Si bien no existe un colapso en los tribunales laborales, la mediación laboral conlleva importantes ventajas, no sólo para los justiciables sino también para el sistema judicial. Ello se traduce en mayor celeridad y eficacia en la resolución de los conflictos



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

laborales. Y como resultado final tangible de inmediato, dos ganadores.

Obviamente no se podrá arribar a un acuerdo en todos los reclamos, pero apostamos a que la instancia de mediación laboral prejudicial y obligatoria contribuirá a reducir los índices de litigiosidad laboral, posibilitando que sólo permanezcan en los tribunales aquellas causas en las que no ha sido posible arribar a una solución consensuada, correspondiendo otra forma de resolución como es la aplicación del derecho, donde vamos a tener sí, un ganador y un perdedor.

De más está decir que el éxito de la mediación requiere tanto de recursos materiales y humanos adecuados, esto es espacio físico, personal debidamente capacitado, profesionales idóneos en la materia, un Registro de Mediadores, Centros de Mediación, etc., recursos de los que prácticamente dispone en su totalidad la estructura del Poder Judicial, a partir de la implementación de la mediación dispuesta por Acordada n° 11/04 del STJ.

Toda ley debe servir para dar el marco ordenado a los procesos de cambio. El derecho debe servir a la sociedad como una herramienta transformadora, humanizante, reconfortante, a través de él, la justicia en si misma debe ser restauradora de las relaciones humanas.

Los profesionales del derecho también han de colaborar con los procesos de cambio. Ellos tienen mayor poder por sobre todas las otras profesiones para producir innovaciones beneficiosas para la sociedad.

Por ello:

Autor: Ana Ida Piccinini.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY

TITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°- Se instituye en la Provincia de Río Negro con el alcance establecido en la presente ley, la instancia de mediación laboral obligatoria con carácter previo a la interposición de la demanda judicial, para los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho de competencia de la Justicia Provincial del Trabajo.

Artículo 2°- Quedan exceptuados de esta instancia previa y obligatoria:

- a) Las acciones de amparo y las medidas cautelares.
- b) Las diligencias preliminares y prueba anticipada.
- c) Los reclamos que hayan sido objeto de las acciones previstas en los procedimientos de reestructuración productiva, preventivo de crisis, o de conciliación obligatoria de las Leyes N° 24.013 y N° 14.786.
- d) Las demandas contra empleadores concursados o quebrados.
- e) Las demandas contra el Estado provincial o municipal.

Artículo 3°- Las acciones promovidas por menores o incapaces, deberán contar con la participación obligatoria del Ministerio Público.

Artículo 4°- El procedimiento será gratuito para el trabajador y sus derechohabientes.

Artículo 5°- El proceso de mediación laboral obligatoria establecido en la presente ley, garantiza el cumplimiento del



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

orden público laboral, los principios del derecho del trabajo, y los de neutralidad, imparcialidad, oralidad, confidencialidad, inmediatez, celeridad y economía.

Artículo 6°- Confidencialidad: las actuaciones serán confidenciales. A tal efecto, quienes participen en el proceso de mediación laboral, suscribirán un convenio de confidencialidad.

Artículo 7°- Las partes son asistidas, en forma obligatoria, por un letrado, pudiendo además los trabajadores estar representados por la asociación sindical de la actividad con personería gremial, y los empleadores por la organización respectiva que los represente, en cuyo caso deben acreditar la condición de tales en la primera audiencia.

Los letrados están facultados a celebrar con sus patrocinados, un pacto de cuota litis que no exceda del diez por ciento (10 %) de la suma que eventualmente se acuerde. El mismo deberá ser denunciado en la primera audiencia.

Artículo 8°- El mediador laboral tendrá amplia libertad para sesionar con las partes y sus asistentes, pudiendo hacerlo en forma conjunta o en privado, cuidando de no favorecer con su conducta a una de ellas y de no violar el deber de confidencialidad.

Los dichos vertidos en el proceso de mediación laboral, no pueden ser utilizados en juicio posterior, en caso de no arribarse a un acuerdo.

Artículo 9°- Las personas físicas que sean parte deben concurrir a las audiencias en forma personal. Sólo lo pueden hacerlo por apoderado, por cuestiones de imposibilidad de hecho o fuerza mayor debidamente acreditada y aceptada por el mediador.

Las personas jurídicas son representadas por sus representantes legales o por sus directores, socios, administradores, gerentes o empleados superiores, con facultades suficientes para acordar transacciones, debiendo acreditar la condición invocada en la primera audiencia, o bien en los siguientes dos (2) días de celebrada la misma, bajo apercibimiento de considerar a la parte por no comparecida.

Si quien concurre por apoderado es la parte trabajadora, en caso de celebrarse un acuerdo, el mismo debe ser obligatoriamente ratificado por el trabajador dentro de diez (10) días hábiles de celebrado.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 10.- El mediador laboral está facultado para citar al representante legal de las personas de existencia ideal si lo considera necesario.

TITULO II

Del Procedimiento de Mediación Laboral

Artículo 11.- El requirente formaliza el inicio del trámite ante el Centro Judicial de Mediación (CEJUME) de la Circunscripción Judicial correspondiente o Delegación establecida, en forma personal o por apoderado debidamente autorizado. En el formulario de inicio, que será provisto por el CEJUME, el reclamante detallará su pretensión completando los requisitos solicitados. En tal oportunidad deberá denunciar el domicilio real del requerido bajo su responsabilidad.

Artículo 12.- El Superior Tribunal de Justicia establece el mecanismo de sorteo y designación del mediador laboral.

Artículo 13.- Con la presentación del formulario de inicio, el CEJUME procederá designar a un mediador de entre los inscriptos en el Registro respectivo.

Artículo 14.- El mediador debe - bajo pena de inhabilitación - excusarse de intervenir en el caso cuando concurren las causales previstas para los jueces en el Código Procesal Civil y Comercial (CPC).

Artículo 15.- Las partes podrán recusar con causa al mediador, en los supuestos previstos por el citado código. Si el mediador rechazara la recusación, el CEJUME resolverá su procedencia.

Artículo 16.- El plazo para la excusación y recusación es de dos (2) días de tomado conocimiento de la causal invocada.

Artículo 17.- El CEJUME notificará al mediador designado y citará a las partes a una audiencia que deberá celebrarse ante el mediador dentro de los diez (10) días siguientes a la designación de éste. De lo actuado se labrará acta circunstanciada.

Artículo 18. El mediador dispondrá de un plazo de veinte (20) días hábiles - contados desde la celebración de la primera audiencia - para cumplir su cometido. Las partes de común acuerdo podrán proponer una prórroga de quince (15) días, que el mediador concederá si estima que la misma es conducente para la solución del conflicto.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Vencido el plazo sin que se hubiere arribado a una solución del conflicto, se labrará acta y quedará cumplida la instancia de mediación previa y obligatoria, quedando expedita la acción judicial.

Artículo 19.- Notificaciones: las partes son notificadas de las audiencias fijadas mediante cédulas o cualquier medio de notificación fehaciente con una antelación mínima de tres (3) días a la realización de las mismas.

Artículo 20.- En la primer audiencia las partes deberán constituir domicilio dentro del radio urbano del CEJUME que intervenga, donde se notifican todos los actos vinculados al trámite de mediación.

Artículo 21. Dentro del plazo establecido en el artículo 18 el mediador puede convocar a todas las audiencias que entienda necesarias. De todas ellas deberá labrar actas circunstanciadas y por escrito.

Artículo 22.- Cuando las partes o el mediador advierten que es necesaria o conveniente la intervención de un tercero, se lo puede citar siempre que medie acuerdo de partes para ello.

Artículo 23.- En la primera audiencia, el requirente podrá ampliar la nómina de requeridos, debiendo denunciar los datos necesarios para su citación a una nueva audiencia, ante el mediador designado.

Artículo 24.- El procedimiento de mediación laboral puede concluir por las siguientes circunstancias:

- a) Por doble incomparecencia de alguna de las partes intervinientes.
- b) Por decisión conjunta o individual de alguna de las partes, ante la falta de posibilidad de acuerdo.
- c) Cuando el mediador lo entienda pertinente.
- d) Por la celebración de un acuerdo.

Artículo 25.- Cuando el cierre del procedimiento se realiza por doble incomparecencia de parte, se dan los siguientes supuestos:

- a) Si la incomparecencia es del requirente, deberá reiniciar el procedimiento.
- b) Si la incomparecencia es del requerido, queda habilitada la vía judicial.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Para el supuesto de incomparecencia del requerido, el mediador aplica una multa de cuatro (4) MED por cada ausencia, emitiendo el certificado de imposición respectiva, el que podrá ser ejecutado por la administración del Fondo de Financiamiento. A tal fin, el mediador remitirá el certificado al Fondo, dentro de los cinco (5) días de finalizado el procedimiento.

Artículo 26.- Cuando el cierre del procedimiento se realiza por falta de acuerdo, el mediador labra el acta respectiva haciendo constar las partes intervinientes, el objeto reclamado y fecha de inicio del trámite, quedando habilitada la vía judicial respectiva.

El acta labrada cuenta con la intervención del CEJUME y es agregada a la demanda judicial como constancia de haber agotado la instancia previa y obligatoria de mediación.

Artículo 27.- En caso de arribarse a un acuerdo total o parcial, el mismo se instrumenta en un acta especial firmada por el mediador, las partes y los comparecientes. Los términos del acuerdo deben expresarse claramente en el acta especial, dejando establecido que el trabajador es quien percibe el importe, si lo hubiera, en forma personal, bajo pena de nulidad.

Artículo 28.- El acuerdo se somete a la homologación del CEJUME, quien la otorga cuando entienda que el mismo importa una justa composición de derecho y de los intereses de las partes, conforme lo establece el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744).

Artículo 29.- El CEJUME emite resolución fundada homologando o denegando la homologación del acuerdo dentro de un plazo de tres (3) días contados a partir de su elevación.

Artículo 30.- El CEJUME puede formular observaciones al acuerdo, devolviendo las actuaciones al mediador para que en un plazo no mayor de diez (10) días, intente la celebración de un nuevo acuerdo, conforme las observaciones señaladas.

Artículo 31.- En el supuesto de que deniegue la homologación, el CEJUME otorga al interesado una certificación de tal circunstancia a los efectos de tener expedita la vía judicial correspondiente.

Artículo 32.- En caso de incumplimiento del acuerdo homologado, éste podrá ejecutarse mediante el procedimiento de ejecución de sentencia establecido en el Código de Procedimiento Civil y Comercial. En este supuesto el juez, merituando la conducta del empleador, impone una multa a favor



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

del trabajador de hasta el treinta por ciento (30 %) del monto del acuerdo.

TITULO III

**Capítulo 1
Del Mediador**

Artículo 33.- Para ser mediador laboral se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser abogado con dos (2) años de antigüedad, como mínimo, en el título.
- b) Poseer antecedentes comprobables en materia de derecho del trabajo.
- c) Haber aprobado los cursos y entrenamientos promovidos por el Superior Tribunal de Justicia.
- d) Poseer domicilio profesional en la provincia.

Artículo 34.- La habilitación del mediador quedará a cargo del Superior Tribunal de Justicia, quien registrará su firma y sello. Este último contendrá el nombre y número de habilitación o registro de mediador.

Artículo 35.- No podrán ser mediadores quienes registren inhabilitaciones comerciales, civiles o penales, o hubiesen sido condenados con pena de prisión o reclusión por delito doloso.

Artículo 36.- El mediador no podrá representar, patrocinar o asesorar a quienes fueron partes en actuaciones en las que hubiere intervenido como tal, sino hasta luego de dos (2) años a partir de la fecha de su cese en el Registro Judicial de Mediadores Laborales.

**Capítulo 2
De la Retribución del Mediador**

Artículo 37.- Para la determinación de la retribución del mediador se utilizará como unidad de medida de pago, el MED, cuyo valor es establecido y actualizado por el Superior Tribunal de Justicia.

Artículo 38.- El monto de honorarios que habrá de percibir el mediador por su actuación se establecerá según las siguientes pautas:



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

1.- Cuando exista acuerdo homologado, se utiliza la siguiente escala:

- a) Para asuntos en que se encuentren involucrados montos de hasta sesenta (60) MED, la retribución será de ocho (8) MED.
- b) Para asuntos de montos comprendidos entre más de sesenta (60) MED y hasta ciento veinte (120) MED, la retribución será de diez (10) MED.
- c) Para asuntos de montos superiores a ciento veinte (120) MED y hasta trescientos (300) MED, la retribución será de dieciséis (16) MED.
- d) Para asuntos de montos desde trescientos (300) MED y hasta seiscientos (600) MED, la retribución será de veinticuatro (24) MED.
- e) Para los casos de montos superiores a seiscientos (600) MED el honorario del mediador será del cinco por ciento (5 %) del monto del acuerdo, no pudiendo superar la suma equivalente a sesenta (60) MED.
- f) En los casos en donde no exista monto reclamado el honorario será equivalente a ocho (8) MED por la primera reunión, más dos (2) MED por cada audiencia posterior.

2.- Cuando no exista acuerdo homologado:

- a) Para los casos de cierre sin acuerdo, doble incomparecencia de parte, desistimiento o denegación de la homologación, el honorario será equivalente a dos (2) MED por cada audiencia celebrada.

Artículo 39.- Los honorarios del mediador son soportados por la parte empleadora.

En caso de acuerdo el pago se debe realizar en la audiencia de pago o dentro de los cinco (5) días de notificada la homologación del acuerdo o su denegación. Para el supuesto de cierre sin acuerdo, el pago se deberá realizar dentro de los cinco (5) días de la última audiencia celebrada.

Para el supuesto de cierre por incomparecencia de parte, el pago se efectuará por medio del Fondo de Financiamiento, quien podrá recuperarlo de la condena en costas del proceso judicial si correspondiera.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 40.- Si el pago de los honorarios del mediador no se efectuara en los plazos establecidos, el mediador está facultado para constituir en mora al deudor, intimando por el monto original con un recargo del treinta por ciento (30 %) en concepto de multa. El nuevo importe se deberá efectivizar dentro de los treinta (30) días de notificado.

Artículo 41.- Si transcurrido el plazo establecido en el artículo anterior, no se efectuara el pago de los honorarios, los mismos podrán ser ejecutados con la sola presentación del acta en la que conste la obligación de pago, la intimación de pago y/o la resolución homologatoria, en su caso.

Capítulo 3

Del Registro de Mediadores Laborales

Artículo 42.- Los interesados que reúnan los requisitos establecidos para actuar como mediadores laborales, deben inscribirse en el Registro Judicial de Mediadores Laborales y matricularse por ante la Secretaría de Superintendencia del Superior Tribunal de Justicia.

Artículo 43.- La constitución, organización, funcionamiento, actualización y administración del referido Registro se realiza de acuerdo a las disposiciones que establece el Superior Tribunal de Justicia.

Capítulo 4

Del Tribunal de Disciplina

Artículo 44.- Se crea el Tribunal de Disciplina para Mediadores Laborales en el ámbito del Poder Judicial de la Provincia de Río Negro. Este Tribunal tiene a su cargo el conocimiento y juzgamiento de conductas las antiéticas de los mediadores, pudiendo aplicar las sanciones correspondientes según la naturaleza, gravedad del hecho, antecedentes y demás circunstancias que rodeen la cuestión.

Artículo 45.- El Superior Tribunal de Justicia establece la integración del Tribunal de Disciplina, pudiendo invitar a los Colegios de Abogados a nombrar sus representantes.

Capítulo 5

Fondo de Financiamiento

Artículo 46.- Se crea el Fondo de Financiamiento del sistema de mediación laboral, destinado a solventar los gastos que demande la implementación y funcionamiento de la presente ley.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 47.- El referido Fondo se integra con los siguientes recursos:

- a) Las partidas presupuestarias que a tal fin fije el presupuesto general de gastos y recursos.
- b) Las sumas que correspondan por inscripción y mantenimiento de las matrículas de mediadores laborales, conforme disponga el Superior Tribunal de Justicia.
- c) Las sumas que ingresen en concepto de multas contempladas en la presente ley.
- d) Las donaciones, legados y toda otra disposición a título gratuito que se haga a beneficio del sistema, y toda otra suma que se destine a este fin.
- e) Las utilidades que deje la organización de talleres de capacitación y/o formación de mediadores.

Artículo 48.- La administración del Fondo de Financiamiento esta a cargo del Superior Tribunal de Justicia, quien dicta las normas necesarias para su funcionamiento.

**Capítulo 6
Centros Judiciales de Mediación**

Artículo 49.- Los Centros Judiciales de Mediación (CEJUME) de la ley 3847 entienden en el procedimiento establecido por la presente ley.

Artículo 50.- El Superior Tribunal de Justicia determina las sedes de funcionamiento, estableciendo sus funciones y atribuciones, así como la capacitación continua de los mediadores laborales.

Artículo 51.- Los CEJUME tienen a su cargo disponer la procedencia o no de la homologación de los acuerdos alcanzados, como así también resolver las incidencias que se generen en el transcurso del procedimiento de mediación laboral.

Sus decisiones son irrecurribles y el acto homologatorio hará cosa juzgada con el alcance establecido en el acuerdo celebrado.

Artículo 52.- El Superior Tribunal de Justicia puede autorizar a Magistrados y Funcionarios Judiciales a actuar en calidad de mediadores laborales ad honorem, siempre que no medien las incompatibilidades o inhabilidades previstas en la ley n° 2430 y su reglamentación.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

TITULO IV

Disposiciones Complementarias

Artículo 53.- La presentación del requerimiento ante el CEJUME, suspende el curso de la prescripción por el término de hasta seis (6) meses.

Artículo 54.- Cuando el requirente se domicilie a una distancia mayor a cincuenta (50) kilómetros de la sede del CEJUME respectivo, o bien el monto reclamado no supere el importe que establezca el Superior Tribunal de Justicia, la instancia de mediación laboral obligatoria se podrá cumplir ante el Juzgado de Paz más próximo. En este caso el Juez actuante cumple las funciones asignadas por esta ley al mediador laboral.

Artículo 55.- Las actuaciones que se sustancien ante los Juzgados de Paz, referidas al procedimiento de mediación laboral, son elevadas al CEJUME correspondiente para su intervención, a los efectos establecidos en la presente ley.

TITULO V

Disposiciones Transitorias

Artículo 56.- La implementación del sistema establecido por la presente ley, se hará en la oportunidad y forma que establezca el Superior Tribunal de Justicia.

Artículo 57.- La ley 3847 y su reglamentación tienen aplicación supletoria respecto de aquellas cuestiones no previstas expresamente en la presente ley, en cuanto fueran compatibles.

Artículo 58.- La presente ley entra en vigencia a partir de su promulgación.

Artículo 59.- De forma.