

ARBITRO

El juez elegido

Daniel J. Igolnikov

Fotografía: Zulema Beatriz Dinofa

Corrección: Theo Morell

Diagramación Juliana Garcia Ariza

Este libro fue impreso en: "La Imprenta Digital SRL"

www.laimprentadigital.com.ar

Calle Talcahuano 940 Florida, Provincia de Buenos Aires

En el mes de Agosto de 2017

Registro DNDA en trámite.

Queda hecho el depósito que marca la ley 11723

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier método, sin previa y fehaciente autorización del autor.

*Con todas las piedras que me tiraron,
empedré el sendero, antaño solo de barro,
Ahora acompañado, empujo feliz,
de la Justicia, su carro.*

La obra de la tapa es la que hice en homenaje a Marta Charaf y que aún se sigue exhibiendo en las oficinas del Seclo, en Alsina 645 CABA. Marta fue asesinada junto a su asistente, Jorge Lascurren en el ejercicio de su labor conciliadora. Las obra de la contratapa, son obra de dos de mis nietos.

PRESENTACIÓN

FORMULARIO DE REGISTRACION

 MINISTERIO de TRABAJO EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL	la Independencia 1000m/27 EXPEDIENTE N° 18-17-63436-2016 DIRECCIÓN DEL SERVICIO DE CONCILIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA (SECLO)	
Buenos Aires, 27 de Diciembre de 2016		
<u>SEÑOR DIRECTOR:</u> Visto el estado de las presentes actuaciones, y atento a la documental agregada, corresponde realizar las siguientes consideraciones: • Las partes han decidido llevar el conflicto planteado a arbitraje. • Han suscripto el debido compromiso arbitral por el que dispusieron que el Dr. Daniel Jaime IGOLNIKOV asumiera el referido rol. • Han cumplido en lo demás con lo dispuesto por el artículo 28 y 29 de la ley 24.535. En virtud de lo dispuesto por los artículos 31 y 32, habiéndose dictado el laudo arbitral correspondiente, según consta a fs. 8 resulta pertinente tener presente la documental agregada y dar por finalizado el procedimiento conciliatorio. De acuerdo a lo descripto, se aconseja su remisión al Area Administrativa para que tenga por cumplido el procedimiento conciliatorio y proceda a su archivo por el término de ley.  Dr. OMAR NILS YASSIN AUT. en Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria - M.T.E.Y.S.S. Buenos Aires, 27 de diciembre de 2016.- <u>DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN:</u> Visto lo expuesto en el dictamen que antecede y compartiendo el mismo, se remiten las actuaciones para su notificación al Conciliador interviniente. Cumplido, archívese por el término de ley.  Dr. Omar Nills Yassin AUT. en Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria - M.T.E.Y.S.S.		

“..los laudos arbitrales, son debidamente registrados...”
Omar Nills Yassin, Director del SECLO.(ver pag.9.)

COMENTARIOS PREVIOS

En septiembre de 2016, al dictarse la primera resolución, similar a la que está en la página anterior, envíe un mail a todos los conciliadores, con mi especial agradecimiento al Dr. Omar Nills Yasin, Leonardo Romani, Dra. María del Mar Ortolano y al Dr. Ernesto Federico Bremberg, quienes la diseñaron e implementaron, seguramente junto a Héctor Nahuel Garcia, a quien omití y me disculpo. Así, el arbitraje obtuvo su pleno reconocimiento y dio motivo para empezar a escribir este libro, para explicar el procedimiento arbitral.

Estas fueron las respuestas recibidas:

Omar Nills Yasin: “De nada Daniel, ¡fue una reivindicación histórica!”

Luis Eduardo Ahumada Recalde: “¡felicitaciones querido Daniel! Esta es *la creación constructiva*, después de mucho batallar contra viento y marea has logrado (en absoluta soledad) imponer lo que la ley ya decía “y no lo querían ver” -como vos bien decís.

Leonardo Romani: “Un placer haber podido ayudarlo, doctor. Más que merecido”.

Inés Zanoni: “Estimado compañero: La verdad que leer esto me emociona porque se de tu dedicación al trabajo de mediador, árbitro abogado y excelentísima persona. Un aplauso por tu perseverancia y paz interior, que no bajaste tus brazos ante las respuestas que antecedieron esta decisión.

QUÉ RESPONSABILIDAD.

MUCHAS GRACIAS POR TU “TRABAJO INCANSABLE”.

Eufemia Luisa Cirigliano: “Comparto mis felicitaciones Daniel. ¡Y esperamos tu libro!”

Saludo afectuoso a vos y a todos.

Juliana García Ariza: “El arbitraje”, una vez más.

Como tantas otras veces, llegan las partes al estudio y en medio de conversaciones y discusiones sobre lo que se debería y lo que corresponde, Igolnikov les ofrece hacer un arbitraje. El silencio se hace presente...

Una vez más, nadie sabe siquiera que existe algo llamado *Arbitraje*.

Una vez más, Igolnikov les cuenta qué es, sin antes dejar de aclarar que está contemplado por el SECLO. Porque siquiera esa información es conocida.

Luego de informar a las partes el procedimiento que éste implica, una vez más, aparecen las dudas de la parte requirente.

- “Yo necesito el número de resolución” – escuché decir mil veces.

Y así se ve reducido el arte de la conciliación laboral, años de lucha de derechos laborales, conquistas de las y los trabajadoras/es, posibilidades de resolver conflictos y mucho más, todo reducido a un número de resolución homologatoria. A un número. Algo más parecido a un fetiche numérico que a la búsqueda de la resolución de un conflicto.

Mi experiencia de este lado de la historia, más cercana a la de las y los trabajadores que a la de letrada o conciliadora, es que el arbitraje es una herramienta más (y muy poderosa) de resolver un conflicto laboral.

Entre arbitraje y arbitraje, hubo abundantes charlas con Igolnikov (para mí, Daniel). Y algo que me caracteriza es la capacidad de criticar para construir. Esta no fue la excepción.

Una vez más, pongo en duda la lógica de aquello que estamos conversando. ¿Existen los controles al Árbitro como a los jueces laborales?.

No es mi intención responder esta pregunta. Fue mucho el camino recorrido por Igolnikov para llegar hoy a difundir en este libro, y es allí donde deben buscarse las respuestas. Y si quedase sin responder, será entonces por donde habrá que seguir trabajando.

PRÓLOGOS

PRÓLOGOS

Dr. Omar Nills Yasin

Director General de Relaciones Individuales Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

A principios de enero de 2016 me hice cargo de la Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria SECLO, sistema de solución alternativa de conflictos que conocí desde su inicio en 1997 como abogado litigante y por supuesto, por mi actuación a la mayoría de los conciliadores laborales como el autor de este libro.

Me sorprendió a poco de iniciar mi gestión la existencia de un conciliador laboral que, haciendo caso a la normativa vigente, presentaba frecuentemente Laudos arbitrales y que tenía un largo reclamo ante el SECLO sobre su registración como tales.

Así fue, que entendiendo que la solución arbitral debía ser apoyada y alentada, solucionamos su largo reclamo a la Administración: hoy los laudos arbitrales son debidamente registrados en el Servicio.

Siempre me intrigó cómo el autor logra generar la confianza suficiente frente a las partes para ser elegido árbitro y así dirimir el conflicto. Quizás la respuesta la

puedo encontrar en sus dotes personales, su imparcialidad manifiesta, en el amor que demuestra a su oficio que lo decidió a dejar de lado ser abogado litigante, o quizás su veta artística también.

Pero fui convocado por el autor para prologar este libro al cual considero un aporte a la disciplina en cuanto a la difusión: respecto de qué es un conflicto individual y sus modos alternativos de solución y específicamente la solución arbitral que aun hoy resulta una rareza en el campo laboral.

La expresión tanto de aspectos teóricos y normativos hasta como prácticos, lo llevan también a ser una especie de manual del árbitro y por supuesto, a acercar a todos los intérpretes del derecho a esta solución.

Si el árbitro es un jurista idóneo, imparcial, con conocimiento del campo laboral desde la profesión de abogado (elemento que carecen la mayoría de los jueces argentinos), con la sensibilidad necesaria para desentrañar la verdad del conflicto y con la experiencia necesaria para darse cuenta de lo que verdaderamente ocurre y dirimir con ello el conflicto, me pregunto: que ¿acaso los judiciables conocen más a los jueces?, pienso que no, además a estos no pueden elegirlos.

Triste es encontrar una solución al conflicto individual un lustro después y que no satisface a ninguna de las partes.

Es necesario difundir y persuadir a las partes a aceptar este tipo de método de solución de conflictos adecuado a la realidad, de encontrar en todo el país fueros del Trabajo absolutamente colapsados, que no tienen reflejos para solucionar las necesidades actuales del que demanda.

Tómese pues esta obra como punto de partida, como quien pone las bases de una discusión en el tapete, como algo que los letrados, trabajadores y empleadores debemos pensar; hoy la litigiosidad no solo entorpece los reclamos de justicia, genera incertidumbre en el mercado de trabajo, es muchas veces algo que pone trabas al desarrollo económico que es el que proporciona trabajo.

Prolongar los conflictos en el tiempo y no encontrarle legítimas soluciones es altamente dañino.

Sería deseable que, tomando el arbitraje como se lo define en la obra, se propague en los demás conciliadores y mediadores esta propuesta, como un viento fresco ante la inercia diaria de la atención de conflictos.

El Estado nacional está propiciando desde hace un año la posibilidad de extender servicios de conciliación en todo el país, como todo camino por más largo que sea debe iniciarse con un paso, y por más difícil que sea al igual que esta obra, hay que transitar la distancia más corta para iniciar un camino, el primer paso.

¿Será una utopía? Puede ser.

Alguna vez a un profesor le preguntaron para que servían las utopías si es un lugar al que nunca se llega, el maestro contestó, sirven solo para que caminemos hacia ellas.

Dr. Luis Eduardo Ahumada Recalde

Presidente de ONG LEAR. Consultor Internacional.
Cofundador de COACON. Profesor Universitario.
Escritor.

Aristóteles: La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica.

Exactamente es por este principio del maestro Aristóteles que tengo el gusto de afirmar a viva voz, que el Dr. Daniel Igolnikov es muy inteligente, según el marco referencial aristotélico.

Los que trabajamos dentro del universo de la Conciliación Laboral sabemos que el Dr. Igolnikov es el único Conciliador Laboral que en absoluta soledad peleó, desde un inicio (desde hace veinte años), por la figura del Arbitraje en la Conciliación Laboral.

Si bien estuvo siempre taxativamente en la normativa que rige la Conciliación, nunca se practicó -por distintas razones- y fue esta administración quien le dio el lugar que corresponde y reconoció los esfuerzos de años de Daniel, por “instalar el Arbitraje”.

Lo que nos demuestra que la gente que tiene convicción y constancia en la vida, puede conseguir importantes metas orientando nuestra vida para mejorarla.

A diferencia de los animales los seres humanos poseemos autoconciencia, es decir, la aptitud para aplicar en los propios procesos de pensamiento. Por eso podemos evaluar y aprender de las experiencias de los otros, tanto como de las nuestras.

Razón por la cual podemos crear y destruir nuestros ritos, creencias y costumbres.

El reflejo de los actuales paradigmas sociales, nos dice que aunque estamos en gran medida determinados por el condicionamiento del entorno, tampoco tenemos un control sobre esa influencia que genera un mapa distinto.

Teniendo en cuenta que la persona que cuenta con principios, tiene entonces, las herramientas suficientes para enfrentar una determinada situación, ya que los principios son verdades profundas, fundamentales, verdades clásicas, denominadores comunes. Son hebras estrechamente entrelazadas que atraviesan con exactitud, consistencia, belleza y fuerza la trama de la vida.

La Conciliación Laboral con sus veinte años de vida, *no se permitió a sí misma aplicar lo que le era propio*, el Arbitraje; cuando en realidad y por ley somos “los conciliadores los únicos árbitros nombrados por ley” y fue el Dr. Daniel Igolnikov quien -como dijéramos- *en absoluta soledad y contra la corriente* luchó desde lo intelectual, desde lo académico y desde lo práctico para

imponer el instituto del Arbitraje en el marco de la Conciliación Laboral, como lo explica en este libro.

Quiero recordar y parangonar aquella historia que relata acerca de un leñador que se encuentra en pleno bosque tratando con mucho afán de derribar árboles con su hacha. Sin embargo, no le pasa por su mente que su herramienta también requiere ser afilada cada cierto tiempo, para que recupere su filo y pueda seguir brindando un buen servicio.

Pues eso es precisamente lo que acontece con las personas cuando no son capaces de hacer un alto en el camino de su vida, para recuperar nuevas energías con el descanso reparador, la lectura de estudio, la ayuda solidaria al prójimo o la meditación.

Las personas requerimos renovación en todas y cada una las dimensiones de nuestra personalidad: física, mental, laboral socio-emocional y espiritual.

En cualquier caso, la falta de una apropiada renovación en estas dimensiones puede tener un alto costo.

Es así que a partir de ahora el Conciliador *afiló el hacha* y se dispone a retomar su tarea con *el filo recuperado* para seguir brindando “buen servicio a la paz social”.

Dr. Claudio Aquino

Director del Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y miembro titular del Comité Académico del Colegio de Abogados de San Isidro.

Prologar una obra, un libro, un aporte -en el caso- a la ciencia jurídica al asaz mundo técnico y problemático del DERECHO, es asistir de modo incuestionable a la luminosidad de un nuevo y emblemático nacimiento bibliográfico.

Al hacerlo, no pretendo ni siento ocultar mi inequívoco beneplácito. Lo disfruto sin retaceos. Humildemente, me incorporo a sus entrañas como parte destinataria de su mensaje y concepción. En dicho contexto, es que incursiono en el derrotero del Arbitraje laboral en conflictos individuales de trabajo, urdido y diseñado por mi colega y amigo Daniel Igolnikov.

Es que el autor, asumo, ingresa raudamente y con palmaria integralidad, al espectro práctico y emocional de quienes luchan con inagotable perseverancia, en pos de sus irrenunciables ideales. He aquí su mayor logro e indestructible conquista, toda vez que el sesgo tan particular y exquisito con el cual Daniel impregna decididamente a su flamante libro, implica una clara y visceral decisión: la búsqueda de la paz.

Por otro lado, nos ilustra acerca del precioso valor del trabajo en equipo, donde conjugan las improntas del árbitro, las partes involucradas en el conflicto y sus asesores legales. Es que, cuando un árbitro concibe y aplica su saber, técnicas y responsabilidades en favor de brindar soluciones concretas y expeditas a quienes participan y también sufren en un plano controversial, se erige en contribuyente cercano y constructor experto del consenso en la discrepancia.

Es *elegido para ello*, teniendo como meta, honrar tan icónico cometido. Me consta que semejante y poderosa incumbencia, con noble destino, tipifican el rumbo deliberado y tenaz del autor de la obra. Igolnikov se propone desafiar esquemas transidos por las mediocridades e hipocresías derivadas de la procrastinación y de la rutina, invitándonos a ajustar conductas, acciones y pensamientos, hacia fines útiles que deben campear en el polifacético ámbito de la resolución alternativa y eficaz de la conflictividad. A partir de este “faro preeminente”, atractivo y seductor, expreso sin rodeos ni disimulación, que el Arbitraje Laboral, encuentra plenitud empática e histórica correspondencia con las esplendidas sentencias eternizadas por José Ingenieros compiladas en sus grandes obras del pensamiento, a través de su *Hombre Mediocre*, cuando nos regala para los tiempos: “...Hay tantos idealismos como ideales. Y tantos ideales como

idealistas, y tantos hombres aptos para concebir perfecciones siendo capaces de vivir por y para ello”. A qué negarlo, Daniel, es uno de ellos.

Celebro el advenimiento de la nueva obra, promisorio y comprometida, auspiciando su éxito, disfrute, reconocimiento y afán reivindicativo.

INTRODUCCIÓN

DANIEL J. IGOLNIKOV

Juez Arbitral ley 24635. Cofundador de COACON.

Artista. Periodista

El arbitraje en conflictos individuales del trabajo, es una incumbencia profesional de los conciliadores laborales que brinda seguridad jurídica sin ir a los Tribunales Judiciales.

Ser árbitro en los conflictos individuales del trabajo, significa asumir la responsabilidad de decidir cómo, por cuánto y de cuál modo se termina con la incertidumbre del conflicto.

Implica lograr el aval y la colaboración de sus asesores, sean abogados o representantes gremiales, para darle el marco sustancial y procesal para su concreción y eficacia.

Lo que también hace digna esta función es que lo designan las partes y pudiendo entonces resolver el caso con los elementos que tenga (arbitraje de Amigable Componedor) o recurriendo a pruebas (arbitraje de Derecho), según lo que le encomienden las partes, asistidos por los profesionales que eligieron, definiendo con cual de ambos caminos estarán satisfechos.

Además, el árbitro es un juez cercano: está ahí, desarrollando su autoridad e imperio ante ellos quienes pueden acceder y controlar la labor del magistrado,

cordialmente. Los que asisten a las partes son asesores suyos.

Aumenta su responsabilidad en disminuir la cantidad de litigios en los tribunales, sin vulnerar los derechos laborales, respetando tanto la legislación vigente, la Constitución y los Tratados Internacionales, cuanto los principios doctrinarios y los pronunciamientos judiciales, con los que puede disentar o coincidir: para eso es juez.

Ser quien decide cómo se resuelva un conflicto por elección directa de las partes, recibe de ellas el mandato público jurisdiccional (decir el Derecho) que debe ejercer moderada y transparentemente. Así instala en las partes la convicción necesaria para cumplir la condena y adecuar su conducta a una pacífica y cordial convivencia social.

El Estado tiene el monopolio de la venganza, para que la justicia por mano propia o el sometimiento, no sean las únicas respuestas a los actos violatorios de los derechos y que el árbitro ejerce, con prudencia y convicción.

Además, lo he desarrollado como una experiencia apasionante e innovadora, con la satisfacción de abrir un camino legítimo que el Estado ha avalado por lo cual, cuando trabajadores y empleadores enfrentados no se puedan poner de acuerdo ni quieran ir a un lento

proceso judicial, pueden tenerlo resuelto rápida y eficazmente, con autoridad de cosa juzgada.

Si hubiesen mas arbitrajes en conflictos individuales de trabajo, la paz social mejoraría,, pueden contar conmigo pues el saber, como el amor, la amistad, la solidaridad son el tipo de fortuna que se reparte sin disminuir el contenido que tiene y se aumenta al compartirse...

EXPERIENCIA EN EL SECLO

EXPERIENCIA EN EL SIGLO

Desde 1980, venía ejerciendo la Abogacía Preventiva cuya esencia es la interdisciplina incorporando la mediación que, en Argentina, recién se vendría más tarde.

Tenía algunos conocimientos académicos y había visto, en Washington durante una de las conferencias de la Asociación Interamericana de Abogados, la filmación de una audiencia de pruebas, en un arbitraje comercial, desarrollada en el despacho de uno de los abogados con presencia de todos los involucrados, recibéndose instrucciones telefónicas del juez que, las partes cumplían sin duda alguna, pues para la idiosincrasia anglosajona, cuyo estructura es distinta a la nuestra, todo se desarrollaba con absoluta normalidad.

Hasta mostraron gráficos, planos, maquetas, etc., que permitían ver las cosas de otra manera, pero lo que más allá de un tecnicismo adelantado acaeció en 1990, lo que me sorprendió, fue que el árbitro dirigiera a distancia.

El respeto entre los colegas y el acatamiento de las partes eran consecuencia del prestigio del cual gozaba el juez arbitral y los siglos de experiencia en el proceso afuera de “tribunales”.

Por entonces, el Colegio de Abogados de San Isidro estructura al Arbitraje como alternativa para las controversias de contratos sin pasar por Tribunales. Me incorporo como árbitro suplente. Posteriormente cuando soy designado Conciliador Laboral empiezo a ver que también podía ejercer la alternativa del arbitraje.

En la búsqueda del acuerdo conciliatorio teníamos algunos inconvenientes como la demora de las homologaciones, algunas observaciones erróneas o demasiado formales o disposiciones normativas que obstaculizaban (aún lo hacen) la efectiva concreción del acuerdo.

A su vez, cobrar rápido es importante para aceptar una propuesta y pagar con certeza es su contrapartida, por lo cual, no siempre resultaba confiable aguardar la homologación. Pues en más de un caso se dejó de lado la demorada o negativa homologación e igual se cumplía el acuerdo o se lo olvidaba y se iba a “juicio”. Actualmente, hay un caso con acuerdo en el cual quizás opten por alguno de esos caminos o quizás, me toque arbitrar. El trabajador, después de “venir nuevamente” a responder la segunda observación, les recordó a todos: “El conciliador nos ofreció el arbitraje desde el principio”.

También están los casos cuando se cree tener la certeza de no estar obligado a pagar indemnización. Por ejemplo en un despido con causa no inventada u otra

situación similar, no se quería dejar el precedente de haber acordado. O el caso del ex encargado del edificio que necesita cobrar para conseguir nueva vivienda y por lo tanto, no comprende eso de no percibir el dinero antes de irse, ni al consorcio pagar sin haber revisado el departamento. Así que, en el laudo, condené a ambas partes. Indiqué que debía permitirse la visita al departamento para ver su estado y entregar las llaves contra el pago indemnizatorio, todo en mi presencia.

Lo mismo sucede cuando considera que el ingreso real es difícil de acreditar o de los pagos no registrados, o cuando no encuentran “testigos”, pues éstos siguen trabajando y no van a declararlo, ni hay (o no conocen ni se les ocurren) otras evidencias del “pago en mano”, por lo cual se trata de pretensiones de final tan abierto como lejano.

Otros casos, como cuando el reclamante afirma ser empleado y el requerido entiende, con igual énfasis aún en las reuniones privadas, que solo hacía actividades autónomas en el lugar que “le prestaba” o que era un parroquiano habitual que inventó el “empleo” o que eran changas esporádicas, etcétera; todas hipótesis que, acreditados los hechos, le darían connotación laboral y se dictase sentencia tras un larguísimo proceso judicial.

*Pero esa condena al “empleador” quizás ni se cumpla,
Porque ahora es “aguarrás”...
Porque cuando se inició el conflicto
Parecía “solvente”
...y ya no lo es.*

Con el arbitraje de amigable composición en decenas de casos he laudado, para lo cual me ayuda saber de fuente directa la “verdad” de cada versión y las incertidumbres de cada uno (que mantengo con rigurosa confidencialidad) y el invalorable asesoramiento y colaboración de los letrados que, a la hora de resolver el conflicto, ***aportan todo para que no me equivoque al fallar.***

Todo empezó con un conflicto laboral vinculado a un contrato marítimo y, como yo venía predicando el arbitraje para despertar el interés cuando la mayoría de los laboristas desconocían este procedimiento, se dio la posibilidad efectiva de aplicarlo, pues los letrados de ambas partes efectivamente tenían experiencia al respecto.

En el SECCLO tampoco había antecedentes y contando con el legítimo aval del responsable de dictaminar, Dr. Walter Hugo Caporella, lo cual me enorgullece volver a reconocer, todo fue “viento en popa”.

Desde entonces y con la marea en contra por parte de árbitros comerciales que han estudiado y practicado el

método, pero no pueden intervenir en lo laboral, por imperativo legal (ley 24.635); volvió a suceder, recientemente, que los miembros del Instituto de Arbitraje de un Colegio de Abogados ni se acercó a la charla abierta que ofrecí, por invitación del Instituto de Derecho del Trabajo.

También existió la resistencia inicial del SECLO que, como no podían discutir la validez ni eficacia de los arbitrajes, pues “hacen” cosa juzgada y dan una solución rápida, registraban el laudo, a regañadientes, en el formulario de Observaciones, afirmando que “no había nada que “observar” ya que se había cumplido adecuadamente el procedimiento.

Como explicaba Mafalda acerca de que las viudas, no se pueden casar de blanco “porque tendrían manchita”, me obligaban a explicar a las partes quienes habían confiado en el arbitraje, que la “observación” no era tal.

No tuve incumplimientos de los laudos ni reparos por esa cuestión burocrática, pero complicaba innecesariamente la eficacia formal y provocaba infundadas dudas acerca de la legitimidad del arbitraje.

Como se describe en varias partes de este libro, en la nueva gestión del SECLO existe la plantilla, cuya imagen está en este libro adonde figuro como árbitro (hasta que otro u otra se sumen) y así se emite el formulario oficial del caso adonde consta lo mismo que antes era el contenido de la absurda “observación”: que

el procedimiento se desarrolló adecuadamente, cumpliendo la ley 24635 y lo reitero, siendo cosa juzgada.

Más aún, en la Jornada por la Pacificación, organizada por el Consejo de la Magistratura el año pasado, lo expuse como otra de las formas de lograr la paz en los conflictos individuales de trabajo.

Hace unos meses di, como profesor invitado, una clase que, al parecer se reiteraría dos veces este mismo año. Una en el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal y otra donde diserté recientemente, en el Instituto de Derecho del Trabajo de San Isidro. Del cual formé parte en sus inicios, sobre el arbitraje en los conflictos individuales de trabajo: todas las veces, el tema fue recibido con sorpresa y despertó interés profesional.

Al momento de rescribir, por última vez espero antes de imprimirse, estas líneas, les comento un nuevo avance: en el caso de un trabajador efectivamente agremiado, ya se cumplió el laudo construido con ambos abogados, uno de ellos, letrado de un importante sindicato.

Próximamente estoy invitado a presentar este tema en el seno del proyecto del instituto de Arbitraje de otro Colegio de Abogados.

Es muy bueno que después de la universidad, volvamos al colegio, lo cual aleja la soberbia al admitir el continuo aprendizaje.- Tal como fue la incansable lucha

del Dr. Marcos Zimmermann, compartida por otros colegas cuyos nombres también llevan las salas académicas de las instituciones que defienden la profesión de la cual Eduardo J. Couture escribiera su código de ética.

A propósito, creo oportuno el momento de homenajear también al Profesor Remo Entelman, el primer abogado en dejar el litigio para asumir la mediación. Me enorgullece ser, además de un ex alumno, como tantos otros miles, un permanente discípulo suyo.

En laboral, fui ahijado profesional de Mario Luis Orsetti y adjunto de Alfredo J. Ruprecht, a quienes rindo tributo, nuevamente, aquí.

LEGISLACIÓN

LEGISLACIÓN

En el ámbito nacional, ya desde el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, los pactos internacionales de la OIT, encuadran lo sustantivo del tema arbitral.

Su aplicación procesal corre, en primer lugar, a través de la ley 18.345, que estableció al establecer en su art. 150 que el juez y el secretario de un juzgado nacional de trabajo, pueden ser árbitros.

En segundo término, desde 1997 mediante la ley 24.635 que instauró el Sistema de Conciliación Laboral Obligatorio (SECLO) dando lugar a esta doble incumbencia de conciliar o arbitrar que, desde entonces se reglamentó mediante resoluciones de los ministerios de Trabajo y de Justicia, que son sus autoridades de aplicación.

El arbitraje en conflictos individuales de trabajo, creció como si fuera un hijo no reconocido, pese a haber sido regulado específicamente en los Títulos IX y XI de la ley 24635 los cuales transcribo en su parte pertinente, con un comentario escrito entre paréntesis. Además, su aplicación les será facilitada con los modelos que figuran en el capítulo respectivo.

TITULO IX - Arbitraje voluntario

Art. 12.- El conciliador percibirá por su gestión en cada conflicto en que deba intervenir, cualquiera que sea el monto en discusión e independientemente de él, un honorario básico que determinará el Ministerio de Justicia. Este honorario se incrementará en la proporción que fije la reglamentación cuando el trámite culmine en un acuerdo conciliatorio homologado o en un laudo dictado en el caso en que las partes defirieron al conciliador la calidad de árbitro.

Art. 28.- Si fracasare la instancia de conciliación, el conciliador podrá proponer a las partes que sometan voluntariamente sus discrepancias a un arbitraje, suscribiendo el respectivo compromiso arbitral. (Es imprescindible contar con el acta de cierre para celebrarlo).

Art. 29.- Aceptado el ofrecimiento, (recuerden que es voluntario y a veces vienen días o semanas después del cierre por haber reflexionado su conveniencia) el compromiso (que es imprescindible) deberá contener:

a) Nombre del o de los árbitros. (El árbitro solo puede ser un conciliador laboral, aunque no sea aquél que firmó el acta de cierre).

b) Puntos sujetos a arbitraje. (Cuando se llega aquí, hay que describir concretamente los asuntos cuya solución resolverá el conflicto: ej: "procedencia y oportunidad de pago indemnizatorio" o "relación cuya naturaleza, laboral o civil, se discute", etc).

c) Medios de prueba, plazos de ofrecimiento y producción. (Definir si será de “amigable composición” lo que significa que el árbitro decidirá según lo que ya sabe del caso o “de derecho”, cuando considere que deberán producirse pruebas).

d) Plazo para el dictado del laudo (Normalmente, es inmediato luego de celebrado el compromiso arbitral)

e) Los honorarios del árbitro y la forma de pago. (El monto es igual al de una conciliación pero la oportunidad del cobro debiera ser dictado el laudo y suele suceder al cumplirse y se paga directamente al árbitro de conformidad al decreto 1196/97).

Art. 30.- El árbitro podrá recabar información y pruebas complementarias de las partes. (Esta disposición permite incorporar a quienes los abogados o representantes gremiales de las partes como asesores y también para fundamentar por qué requerir medidas para proveer , como pedir más elementos o modos objetivos de acreditarlos. Si se incorporan datos novedosos, sugiero porque se uno está ejerciendo una plena función jurisdiccional, pues lo hago, volver a conversar con las partes, manteniendo el equilibrio y la confidencialidad, pues muchísimas veces, al hacerse el diálogo más libre y confiable... a confesión de parte, relevo de prueba...

Art. 31.- El laudo será recurrible, dentro del quinto día de notificado, ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (Notificarlo es una condición obviamente inevitable

ya que la decisión es legal y moralmente revisable, por eso es también importante que el contenido del laudo, la condena que se dicte contenga sabiduría y prudencia. Se pueden renunciar todos los recursos procesales, salvo el de nulidad. Los laudos no cumplidos son ejecutables como sentencia, pues lo es, ante los juzgados nacionales de primera instancia del trabajo).

Art. 32.- A los fines de determinar el procedimiento arbitral, plazos y demás circunstancias procesales no previstas expresamente en la presente ley, se aplicarán los principios y la normativa establecidos en los arts. 736 y siguientes del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. (Este es el marco de aplicación supletoria que enmarca los deberes y derechos del juez arbitral, los de las partes y de sus asesores).

TITULO IX - La ley 18345 que regula el procedimiento judicial nacional laboral, también fue modificada por el título X de la ley 24635 y de igual modo, transcribo su contenido, con la pertinente observación, seguidamente:

*Art. 42. **Exención en caso de acuerdo conciliatorio**- Los convenios conciliatorios y compromisos arbitrales estarán exentos de todo impuesto, tasa o contribución que grave estos actos y también de toda carga fiscal relativa o la actuación en justicia, exención que se extenderá a la totalidad de las actuaciones respectivas. (Obviamente, el arbitraje desarrollado en el Seclo goza de esas mismas ventajas).*

*Art.72. **Fracaso de la conciliación**- Si fracasase la gestión conciliatoria y no se aceptare un arbitraje en los términos del art. 149, el demandado, en la misma audiencia, deberá contestar la demanda y oponer excepciones. El tribunal procurará aclarar y simplificar y simplificar las cuestiones materia del litigio y recomendará los reconocimientos o acuerdos necesarios. (En el sentido y letra de esta norma me fundo para elaborar el acta de cierre, así como por ejemplo invitar a resolver la recepción de los certificados directamente entre las partes, dejando las controversias esenciales, para dejar expeditas y prolijas las vías judicial o arbitral. Considero que la etapa de conciliación debe dejar despejada, lo más posible de cuestiones innecesarias para una efectiva solución en la etapa controversial así como, para que en tribunales se sepa que se ofreció fehacientemente el arbitraje, para que evalúen la conducta empresarial, o la obrera, cuando es la obstinación o el abuso, la motivación para no resolver el conflicto individual de trabajo. También las estimulo expresamente para que, con solo volver a leerla, puedan tomar conciencia de los riesgos que asumen, si se tratase de una aventura temeraria, aprovechando la estructura jurisdiccional a cargo de mis colegas jueces arbitrales, siendo juez o secretario del tribunal o cómo magistrado del mismo... Solidaridad que le dicen).*

*Art.149.- **Ofrecimiento de arbitraje** - Si fracasaren las gestiones conciliatorias que se intentaren en cualquier estado*

del juicio se propondrá a las partes el sometimiento al arbitraje de todas o algunas de las cuestiones objeto del litigio. (Por igual fundamento se puede ofrecer el arbitraje en cualquier momento de la conciliación, así como que cómo no se admiten acuerdos parciales, alguna cuestión del conflicto podría ser objeto de arbitraje).

*Art. 150.- **Árbitros** — Sólo podrán actuar como árbitros —a elección de las partes— el juez o el secretario del juzgado en que se tramita la causa, cometido que se considerará inherente a las funciones judiciales que le son propias y que, por lo tanto, no dará lugar al pago de honorario alguno. (Considero muy trascendente el reconocimiento que se hace a los Secretarios, de su capacidad para resolver con autoridad de cosa juzgada el conflicto. Además confirma la doctrina que permite ser árbitro con mayor amplitud) “Desde el artículo 14 bis y su aplicación procesal por la ley 18345, tanto el juez como el secretario de un juzgado nacional de trabajo, pueden ser árbitros tal como lo afirmaron Máximo Daniel Monzón y Juan Manuel Salas (Arbitraje Comercial y Laboral en América Central, coordinado por Alejandro M. Garro (Transnational Juris Publications Inc- Ardsley-on-Hudson, NY 1990, ver pág. 316 y concordantes.)*

*Art. 151.- **Compromiso** — Aceptado el procedimiento arbitral y designado árbitro el juez o el secretario, se levantará un acta dejando asentadas tales circunstancias y los siguientes puntos: hechos reconocidos, pruebas por*

rendir y plazo para hacerlo y plazo dentro del cual se deberá laudar. Al suscribirse el acta, quedará firme el compromiso arbitral, del que las partes no podrán retractarse aunque tenga algún defecto formal, siempre que consten claramente los puntos objeto de arbitraje, quién ha de laudar y el plazo para hacerlo. (Esta norma confirma la importancia del compromiso arbitral y la imposibilidad de modificar el objeto del arbitraje, consolida su valor jurisdiccional al punto que se limita la posibilidad de su revisión, tal como se establece en la mayoría de los países, otorgando solidez y eficacia de "cosa juzgada" a la sentencia arbitral, llamada popularmente "laudo" que no es un modo de tariffar la consumición en los bares y restaurantes, sino su consecuencia).

Art. 152.- Caducidad del compromiso — El compromiso caducará automáticamente por vencimiento del plazo. (Este efecto es indudablemente aplicable al arbitraje en el SECLO por cuanto su pronta realización es el motivo principal de su utilización y la morosidad de las partes es una lógica consecuencia, tanto como lo será la del demorado árbitro).

Art. 153.- Procedimiento — El árbitro actuará como amigable componedor, sin sujeción a formas legales, y se limitará a recibir los antecedentes o pruebas que las partes aporten, a pedirles las explicaciones oportunas y a laudar. Salvo acuerdo expreso de partes en contrario, las costas correrán siempre en el orden causado. (Aquí se expresa lo

mismo que es de práctica en los arbitrajes que he resuelto en el SECCLO).

Art. 154.- Recurso de nulidad — *El laudo resolverá con autoridad de cosa juzgada las cuestiones objeto del compromiso. Contra él no se concederá recurso, salvo el de nulidad ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que sólo se podrá fundar en el hecho de haberse laudado fuera de término o sobre puntos no comprometidos. Este recurso se regirá por lo dispuesto en los Arts. 116, 118 y 119. (Este artículo resalta tanto cual es el control último cuanto cual es la formidable firmeza jurídica que tiene la sentencia arbitral: el laudo hace la cosa, juzgada).*

TITULO XI –Incentivos. *Aquí la ley 24635 establece disposiciones comunes al arbitraje, sea en sede administrativa o judicial.*

Art. 57.- *Los empleadores que celebren acuerdos conciliatorios o se sometan a la instancia arbitral del título IX, tendrán preferencia para acceder a los programas de empleo y formación profesional que gestione el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Este incentivo muestra una ventaja que no ha sido reglamentado ni aplicado aún, pero podrá serlo como, por ejemplo, a los fines de la moratoria previsional o modificaciones en el modo de contratar empleados, que se vienen anunciando).*

En cuanto a la normativa internacional aplicable, la OIT (Oficina Internacional del Trabajo) tiene una extensa trayectoria tanto desde las Conferencias (ej. 1951) cuanto desde las resoluciones del Consejo de Administración (ej. 328ª reunión, Ginebra, 27 de octubre – 10 de noviembre de 2016, GB.328/INS/3 Sección Institucional INS, Fecha: 26 de septiembre de 2016 y conc.) adonde expresa que en relación a la “resolución de conflictos laborales individuales, “ es preciso seguir desarrollando este tema en el contexto de la discusión recurrente de 2017 y el Grupo de Trabajo tripartito del MEN” en especial con la Resolución de los conflictos individuales del trabajo, pues “La Oficina sigue investigando sobre los mecanismos de resolución de conflictos laborales en cumplimiento del Plan de Acción para aplicar las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social” (102ª reunión de junio de 2013) y muchas otras”.

En tal sentido la OIT encargó más de 50 estudios por países en todas las regiones, utilizando para ello un cuestionario de investigación preestablecido. La investigación versa sobre los mecanismos y procedimientos judiciales y extrajudiciales de resolución de conflictos, en particular, los procedimientos judiciales especializados en materia laboral pues los Estados Miembros tienen grandes dificultades en establecer y mantener unos sistemas de prevención y resolución de conflictos laborales que sean justos y eficientes.

Por consiguiente, también tienen dificultades en garantizar el acceso a la justicia, ya que los marcos legales tienen a veces un alcance limitado a este respecto. Además, la cobertura efectiva puede verse coartada por unos trámites engorrosos y dilatados. “Un acceso mejorado a los mecanismos colectivos parece abrir a los empleadores y a los trabajadores posibilidades de resolución informales, más económicas y expeditivas, y menos estresantes. Además, no todos los sistemas otorgan la misma importancia a la prevención y a la resolución voluntarias de los conflictos. También se utilizan en los servicios de asesoramiento técnico y apoyo prestados en varios países, y servirán para elaborar el informe destinado a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que tendrá lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2017”, convocada para noviembre de 2017 con repercusión inmediata en la de marzo de 2018 pues “Estos progresos, junto con los resultados de otras investigaciones, permitirán a la Oficina asesorar al Consejo de Administración sobre la conveniencia de adoptar alguna iniciativa y sobre la forma que ésta podría adoptar”.

DOCTRINA

DOCTRINA

En relación al desarrollo legislativo y doctrinario en otros países, extenso y alentador como lo contienen los antecedentes que cito, considero que en razón del prestigio de la legislación mejicana en cuanto al derecho laboral, alcanza con remitirme a la exposición que hizo Oscar de la Vega Gómez , miembro del Colegio de Abogados del Distrito Federal México, cuyo contenido resumo parafraseándolo:

“...Dado el aval normativo del artículo 123 de su constitución y lo previsto en la Ley Federal de Trabajo, artículo 685 y concordantes, las Juntas Federales o las Locales de conciliación y arbitraje, a instancia de parte, una vez fracasada la conciliación , pueden resolver el conflicto individual de trabajo mediante el arbitraje, estableciendo el artículo 841 que “Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en consecuencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan...”, (*Arbitraje Comercial y Laboral en América Latina*, coordinado por Alejandro M. Garro (Transnational Juris Publications Inc-Ardsley-on-Hudson, NY 1990, pág. 295 y sigs.).

¿Qué es la jurisdicción social?

La “jurisdicción social”, es la jurisdicción competente para conocer de los asuntos derivados de la rama social del derecho; de materias tan sensibles para el ciudadano como son sus relaciones laborales, y por ello ha de establecer mecanismos capaces de solventar no solamente la cuestión objeto del litigio puntual, sino el problema que subyace y que en una relación de tracto sucesivo, puede ser “el desencadenante de nuevos conflictos” nos explica López Parada, Rafael Antonio, en *El desarrollo de funciones de mediación, conciliación y arbitraje laboral por las administraciones públicas. Curso La conciliación: un medio alternativo para la solución de controversias*, pues “Una Justicia demorada es una Justicia denegada” coincidiendo con la clara expresión de Michele Tarufo, *Racionalidad y Crisis de la Ley Procesal*, Cuadernos de Filosofía del Derecho, nro. 22, 1999 (ver: M.^a José Renedo Juárez, Presidenta de la Sala de lo Social del T.S.J. de Castilla y León de Burgos, Revista Jurídica de Castilla y León, nro. 29, enero 2013, ISSN 2254-3805)”.

¿Qué es un arbitraje?

“El arbitraje” es uno de los mecanismos alternativos de solución de conflictos jurídicos, históricamente su origen se le atribuye a la época primitiva de la sociedad antes de que existiera cualquier organización judicial. (y hoy existe por cómo funciona ésta).

El arbitraje consiste en la facultad que se le otorga a un tercero, quien no hace parte de la organización judicial pero está investido temporalmente de facultades jurisdiccionales para solucionar un conflicto, poniéndole fin a este mediante la adopción de una decisión que es de carácter obligatorio y definitivo, denominada “Laudo Arbitral”, Fernando Motta Cárdenas en *Grupo de Investigación Derecho, Sociedad y Desarrollo Línea en Derecho laboral y Seguridad Social*, Revista Republicana, ISSN: 1909 – 4450, nro. 12, enero-junio de 2012.

Es un procedimiento “... al que las partes concurren de común acuerdo o por mandato del legislador y que se verifican ante tribunales especiales, distintos a los establecidos permanentemente por el Estado, elegidos por sus propios interesados por la autoridad judicial o por un tercero en determinadas ocasiones...” (Aylwin Azocar, Patricio, *El Juicio Arbitral*, Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, pág. 21, *op.cit.*, 1958)

¿Qué es un conflicto individual de trabajo?

“Conflictos jurídicos o de derecho, son aquellos en los cuales el problema deriva de la interpretación, alcance o aplicación de una norma jurídica que puede estar contenida en una cláusula del contrato, en el pacto colectivo, en la convención o en el reglamento interno de trabajo... se subdividen en individuales o colectivos..” En estos intervienen el trabajador o grupos de trabajadores que alegan el incumplimiento de las normas establecidas en el contrato de trabajo, convención y pacto colectivo. También es denominado “conflicto de garantía...” tal como afirma Pla Rodríguez, Américo (*La Solución de los Conflictos Laborales*, tomo I, México, Compañía Editográfica Rendón, *op. cit.*, pág. 2.

¿Puede resolverse el conflicto individual de trabajo en un arbitraje?

“El arbitraje da la posibilidad al trabajador de acudir a la solución de conflictos laborales, depositando la confianza en un especialista que considera capaz de dirimir el conflicto, con más rapidez y a menor costo. La autonomía de las partes en el arbitraje es soberana, ya que las normas le permiten a las partes involucradas

en el conflicto, debatir algunas o todas las cuestiones al árbitro, que no es un dictaminador en derecho, sino que ejerce amigable composición. Las partes pueden someter no todo el conflicto sino (*también*) solo una porción *inconciliable* al árbitro, el cual no falla en derecho o sea en las leyes laborales aplicables al caso en concreto, sino con base en la equidad y la sana crítica, su leal saber y entender derivados de la práctica, experiencia, su idea de lo justo y el sentido común, ya que se trata de un árbitro que ejerce su función a la manera de un amigable componedor”, (*El Arbitraje en Argentina, op. cit.*, pág. 182 y sgts). Con esta respuesta pueden leerse también Silva Romero, Marcel (2000). “El arbitramento en materia laboral”, en *Actualidad Laboral y Seguridad Social*, nro. 98 (págs. 80-85). 4 Mertens, L.; OIT (*Crisis Económica y Revolución Tecnológica: Hacia Nuevas Estrategias de las Organizaciones Sindicales*. Caracas, Venezuela, Nueva Sociedad, 1990, págs. 54-55), lo cual no impide el “arbitraje de Derecho”.

MODELOS

MODELO DE ARBITRAJE

Para cada Arbitraje utilizo estos cinco modelos que detallo a continuación. Deben ser adecuados al caso concreto, en todos y cada uno de los aspectos. No se pueden omitir, porque así lo establece la normativa vigente.

ACTA NRO.1

ACTA DE CIERRE Expte. SECLO Nro./Año

Mail: digolnikov@trabajo.gob.ar (1)

En CABA, El día... a las ... hs., comparecen y suscriben: *(Asentar datos de la parte requirente y requerida.*

Resultado de la Audiencia:

Debido a la falta de acuerdo, se habilitan las vía judicial y arbitral por los rubros que, según la parte reclamante, derivan de la extinción de una relación laboral *(Pueden consignarse otras indemnizaciones o detalles, como la falta o inadecuada registración)* desistiendo de la acción y del derecho respecto de *(Asentar si hay*

personas o rubros expresamente desistidos, que no afecten el orden público).

Con lo cual termina el acto firmando los comparecientes por ante el conciliador laboral actuante, en el lugar y fecha indicadas precedentemente.

1-En las audiencias coloco este mail, desde hace años lomejordelacuuerdoeselolvido@yahoo.com.ar.

ACTA NRO.2

ACTA DE COMPROMISO ARBITRAL Nro./Año.

En CABA, el día... siendo las...hs., comparecen y suscriben: (*Asentar datos de la parte requirente y requerida.*) Los comparecientes, conforme a los artículos 28, 29 y concordantes de la ley 24635, habiendo agotado la instancia de conciliación, a propuesta del conciliador deciden someter voluntariamente sus discrepancias a un arbitraje, suscribiendo este compromiso arbitral. En cumplimiento de los requisitos del artículo 29 manifiestan que:

- a) Designan al Dr. Daniel J. Igolnikov como árbitro.
- b) Puntos sujetos a arbitraje: La procedencia y pago de monto indemnizatorio, son el objeto de este laudo, toda vez que ambas partes concuerdan en los datos del

vínculo: ingreso..., egreso...salario promedio \$..., categoría:...jornada...hs., difiriendo en la naturaleza jurídica de la relación: laboral o prestación de servicios, según lo que opinan cada parte y su asesores.

c) Medios de prueba y plazos de ofrecimiento y producción: consideran las partes la cuestión como de amigable composición, por considerar que resultaría equilibrada la eventual prueba testimonial, toda vez que la única controversia radica en lo descripto precedentemente.

d) El Arbitro se reserva el derecho de convocar como asesores suyos a quienes comparecen como tales respecto de las partes.

e) Plazo para el dictado del laudo: en el acto, atento la naturaleza del caso y el interés de las partes de no demorar la resolución

f) Los honorarios del árbitro y la forma de pago: los honorarios del árbitro serán de \$... pagaderos en ocasión del dictado del laudo.

Con lo que terminado el acto, firman los comparecientes previa lectura y ratificación por ante mi, árbitro actuante, siendo las ...hs.-

ACTA NRO.3

LAUDO. Expte Seclo Nro. / Año.

Conflicto planteado por la parte reclamante...y por la parte requerida ..., sometido a mi arbitraje, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los... del mes de ... del año..., siendo las ... hs, de cuyo análisis resulta que:

1. Que la procedencia y pago de monto indemnizatorio, son el objeto de este laudo (*su clara y concisa descripción, sea cual fuera el objeto concreto, asegura su validez*)

2. Que ambas partes concuerdan en esos hechos y en los datos del vínculo: ingreso ..., egreso ... salario promedio de \$..., categoría;... jornada ... hs, difiriendo en la naturaleza jurídica de la relación: laboral o prestación de servicios, según lo que opinan cada parte y su asesor. (*se recomienda transcribir textualmente lo que se asentó en el compromiso arbitral y no apartarse de ello y entonces ampliar los términos del compromiso*).

3. Que la parte reclamante manifiesta que lo único que se le adeuda es el importe de la indemnización, que estima en \$... ya que no tiene ninguna otra pretensión salarial ni económica adicional, ni con respecto a la parte requerida ni con persona alguna vinculada a la relación descripta. (*Al consentir el laudo, esta*

manifestación permitirá aclarar que “nada queda por reclamar”)

4. Que la parte requerida, manifiesta estar dispuesta a pagar una suma similar a lo que sería una indemnización por un período de... antigüedad, dentro de los... (*Ésta expresión de voluntad, contribuye a determinar el monto y forma de pago de la condena, sabiendo que está dentro de los límites posibles de ser consentida y cumplida*)

5. Que convoca a ambos asesores en el carácter referido también en el Acta Compromiso. (*Esta participación da transparencia y solidez, además de ser un eficiente control y logra mayor confianza: no se puede condenar por decisión mayoritaria, pues no es un tribunal arbitral, sino por consenso unánime lo que se consigue por la actitud colaborativa de los profesionales en el significado que dio Justiniano a la noción de justicia*))

6. Que la cuestión ha sido planteada como de amigable composición y, en ese sentido, de acuerdo al fundamental principio del Derecho del Trabajo *in dubio pro operari* (cf. L. Deveali, *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, Ed. TEA, Bs. As., 1948, págs. 121 y sigs. y 185 a 191) se trataría de una cuestión con contenido económico que no representa merma en el patrimonio y derechos del trabajador, siendo evidente que el conflicto se produjo por un desencuentro no malicioso y que se puede solucionar dentro de un razonable lapso (cf.

laudo 77694-10 y 5537-13) atento a la disposición y pretensiones de ambas partes. *(Les recuerdo que podría ser un arbitraje de derecho y, entonces así deberá asentarse, sin necesidad de alterar la doctrina citada. Los laudos citados además ayudan a persuadir de la experiencia concreta que avala el arbitraje en resolución).*

7. Que el principio de gratuidad también cabe en este caso y por cierto que la parte reclamante pudo creerse con derecho a iniciar este expediente, siendo que asimismo corresponde la justa retribución por la labor profesional (*op. cit.*, págs. 346/7) y que el letrado de la parte requerida manifiesta haber acordado con éste el pago y monto de sus honorarios profesionales. *(Las reglas de regulación y las costumbres de práctica, pueden establecerse de ésta u otra manera).*

8. Fijar, a los efectos del laudo la caducidad y mora automáticas, con un punitorio del 0,05% diario y disponer que las notificaciones sean consideradas válidas si fuesen remitidas a los mails aquí descritos. *(Sugiero asentar lo que se puede cumplir voluntariamente y aquellas consecuencias, que se puedan ejecutar judicialmente)*

Condeno a ... que le pague a ... la suma de \$... , así como que fijo los honorarios de letrado que lo patrocinó, en la suma de \$... todo ello dentro del

plazo máximo de... días a partir de que el presente quede consentido, debiendo cumplirse en mi despacho, en horario y fecha que se acordará, salvo que se acepte alguna propuesta, que se exponga al consentirse este laudo, suscripto conjuntamente con los asesores, del cual quedan todos notificados.

ACTA NRO.4

ACTA DE NOTIFICACION Y CONSENTIMIENTO Nro. SECLO /Año.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el día... siendo las ...hs., comparecen: (*Asentar datos de la parte requirente y requerida.*) a efectos de consentir el laudo dictado con fecha y hora ... desistiendo de todo recurso administrativo y judicial a su respecto y manifiestan que han acordado dar cumplimiento del mismo el día ..., en mi despacho, de la forma allí expresada, (*Aquí se asienta si se cambia algo de la ocasión o modalidad estipulada en el laudo*) por todo lo cual el reclamante manifiesta que cumplido ello, no le quedará entonces nada más que reclamar con motivo u ocasión de la relación invocada.

Seguidamente, firman de conformidad, por lo que se expiden sendos ejemplares.

ACTA NRO.5

ACTA DE CUMPLIMIENTO DE LAUDO Nro. SECLO /Año.

En Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el día ... siendo las ..hs., *comparecen (Asentar datos de la parte requirente y requerida.)* a efectos de cumplir el laudo consentido con fecha y hora..., recibiendo la parte reclamante la suma de \$... mediante cheque/s nro./s ... de Banco, con fecha/s.....; por todo lo cual manifiesta que no le queda entonces nada más que reclamar con motivo u ocasión de la relación invocada. Seguidamente, firman de conformidad, por lo que se expiden sendos ejemplares.

EPILOGO

EPILOGO

La AADT y SS me otorgó el Premio Iniciación “NORBERTO CENTENO”, en 1977. Tres años antes, siendo estudiante había participado del Congreso que, en la Asociación Obrera Minero Argentina, se discutió el proyecto de la Ley de Contrato de Trabajo, elaborada por aquel especialista asesinado en la noche de las corbatas, junto a otros colegas.

Además fui designado por concurso, Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo, en la Universidad de Buenos Aires.

Soy miembro honorario del Ilustre Colegio de Abogados de Lima, en reconocimiento a mi difusión en la prensa argentina. de la persecución a los colegas peruanos.

Recibí la distinción especial por parte del presidente de la Asociación Interamericana de Abogados, por mi tarea académica.

También fui miembro del primer Tribunal Arbitral del Colegio de Abogados de San Isidro, allá por los años 90.

Me designaron presidente de la Asociación Internacional de Abogacía Preventiva, cuando fue fundada en 1994 en Santiago, Chile, desarrollando luego seminarios, jornadas, congresos y publicaciones

en distintos países, fomentando que los abogados recorramos otros caminos alternativos a los tribunales para que, desde lo interdisciplinario, la Justicia llegue más pronto, a la gente, ya que si llega tarde, no lo es. Lucho contra la corrupción y por la soberanía, reclamando el efectivo cumplimiento tanto de los derechos humanos, cuanto de las obligaciones que ello implica y sin ninguna distinción.

Tengo miedos pero no elijo la temeridad como conducta, sino el coraje sintiéndome ciudadano del mundo.

Amo pero no siento odio hacia los que dañen a mis hijos, nietos, parejas y personas, cuyo afecto y amistad, comparto.

Desde los 18 años soy donante de órganos y desde hace una década, vivo cada día como si fuera el último disfrutando cada amanecer con ímpetu, respetando desde siempre, dignamente las opiniones contrarias, haciendo libremente lo que siento en todas las áreas de mi desempeño, desde el arte al periodismo.

Para no extender mi presentación, los invito a buscar más información en Google, Facebook y Twitter, o en algún diario, noticiero, cualesquier medio, en los próximos amaneceres.

TRES SON UNANIMIDAD

Una leyenda oriental computa las opiniones de modo diferente al no buscar la mayoría de los votos, sino la coherencia: si tres personas coinciden en la propuesta, el resto lo acepta y todos lo hacen.

Antes de denunciar algo o iniciar cualquier conducta, acostumbro a tener, cuando menos, tres fundamentos. Cuando culminaba de corregir este libro, recordé una experiencia que tuve cuando, queriendo conocer algo del **Islam**, visité una Mezquita en la que me recibieron diciendo: “Bienvenido, hermano.”

Primero me extrañé por lo cual les pronuncié mi apellido, suficiente evidencia de una ascendencia judía y rusa que me enorgullece.

Entonces su sonrisa franca ratificó aquel mensaje que agradecí y extendiendo tanto a quien tenga cualquier otra ascendencia, porque más allá del color de la piel, la sangre de todos es roja, cuanto a quien piense o haga de otra manera, pues son las diferencias, las que nos hacen iguales.

Digo con **Atahualpa Yupanqui** “...los que no saben ver, miran la tierra como si fuera tierra, nomás”, sugiriendo una reflexión previa a cualquier opinión o conducta.

Y evocando, en un nuevo aniversario de su nacimiento, a **René Favaloro**, reconocido innovador en métodos quirúrgicos alternativos.

Entonces lectores: sean bienvenidos a reflexionar sobre este innovativo método de solución de los conflictos individuales de trabajo: el Arbitraje.

ALEA JACTA EST!

(“la suerte está echada” dijo un guerrero, creo que fue Julio César, al iniciar su conquista)

INDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	3
PRÓLOGOS	8
INTRODUCCIÓN.....	19
EXPERIENCIA	23
EN EL SECCLO	23
LEGISLACIÓN.....	31
DOCTRINA.....	42
MODELOS.....	48
EPILOGO	57

INDICE COLABORADORES

Mis nietos.....	2
Zulema Beatriz Dinofa.....	1
Theo Morell.....	1
Omar Nills Yasin.....	4,5 y 9
Leonardo Romani.....	5
María del Mar Ortolano.....	5
Ernesto Federico Bremberg	5
Nahuel García.....	5
Luis Eduardo Ahumada Recalde.....	5 y 13
Inés Zanoni.....	6
Eufemia Luisa Cirigliano.....	6
Juliana García Ariza.....	1 y 6
Claudio Aquino.....	16
Walter Caporella	27

INDICE DE RECONOCIMIENTOS

Marta Charaf.....	2
Jorge Lascurrain.....	2
Marcos Zimmermann.....	30
Eduardo Couture.....	30
Remo Entelman.....	30
Mario Luis Orsetti.....	30
Alfredo Ruprecht	30
Mario Deveali.....	53
Norberto Centeno.....	58
René Favalaro.....	61
Atahualpa Yupanqui.....	60
	63

INDICE TEMATICO

Ley 24.635	32 a 41
Arbitraje en el SECLO.....	34 a 36 y 40
Elección de árbitro.....	34
Propuesta del arbitraje.....	34
Aceptación.....	34
Facultades del árbitro.....	35
Recurribilidad del laudo.....	36
Aplicación supletoria CPCCN.....	36
Ley 18345.....	36 a 40
Arbitraje en sede judicial.....	36
Exención impositiva.....	36
Fracaso de la conciliación judicial.....	37
Ofrecimiento de arbitraje.....	38
Elección de árbitro.....	38
Compromiso arbitral.....	39
Caducidad del compromiso.....	39
Procedimiento.....	39
Recurso de nulidad.....	40
Disposición conjunta para ambos arbitrajes.....	40
OIT.....	32 a 40
¿Qué es la jurisdicción social?	44
¿Qué es un arbitraje?.....	45
¿Qué es un conflicto individual de trabajo?.....	46
¿Puede resolverse el conflicto individual de trabajo en arbitraje?.....	46 y 47
Acta de cierre.....	49
Acta de compromiso arbitral.....	50
Laudo.....	52 a 55
Acta de notificación y consentimiento.....	55
Acta de cumplimiento del laudo.....	56