

El arbitraje como instrumento eficaz para la solución del conflicto laboral

POR MARTÍN BORREGO GUTIÉRREZ Director general de Fundación Sima

La Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje tiene como misión principal la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Asac). Si bien la mediación sigue siendo el instrumento más utilizado por las partes, también hemos contado con experiencias de arbitraje que han sido eficaces en la solución del conflicto. Desde 1998 se han dictado en la Fundación 61 laudos arbitrales, a los que se puede acceder desde la dirección <http://fsima.es/arbitraje/laudos-arbitrales-dictados-en-el-sima/todos-los-laudos/>.

En el ámbito laboral la institución del arbitraje no es nuevo, formando parte de nuestra legislación laboral desde hace años, si bien es percibido aún con cierta desconfianza por las partes, que prefieren optar bien por buscar la solución al conflicto por ellos mismos, bien porque la solución la adopte un tercero y más concretamente un juez. En este sentido, conviene recordar la apuesta del Asac por potenciar el arbitraje voluntario entre las partes como fórmula eficaz de solución del conflicto que cuenta ya con experiencias de éxito.

Al regularse en el ASAC un arbitraje voluntario, este requiere una manifestación expresa de ambas partes de someter la controversia a la decisión de un árbitro imparcial. Para ello, deberán formalizar un compromiso arbitral, consistente en fijar los elementos esenciales de la controversia para posibilitar el desarrollo del procedimiento de arbitraje que finalizará mediante un laudo arbitral.

La Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Sima) tiene como misión principal la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Asac). Si bien la mediación sigue siendo el instrumento más utilizado por las partes, también hemos contado con experiencias de arbitraje que han sido eficaces en la solución del conflicto. Desde 1998 se han dictado en la Fundación 61 laudos arbitrales, a los que se puede acceder desde la dirección <http://fsima.es/arbitraje/laudos-arbitrales-dictados-en-el-sima/todos-los-laudos/>.

En el ámbito laboral la institución del arbitraje no es nuevo, formando parte de nuestra legislación laboral desde hace años, si bien es percibido aún con cierta desconfianza por las partes, que prefieren optar bien por buscar la solución al conflicto por ellos mismos, bien porque la solución la adopte un tercero y más concretamente un juez. En este sentido, conviene recordar la apuesta del Asac por potenciar el arbitraje voluntario entre las partes como fórmula eficaz de solución del conflicto que cuenta ya con experiencias de éxito.

Al regularse en el ASAC un arbitraje voluntario, este requiere una manifestación expresa de ambas partes de someter la controversia a la decisión de un árbitro imparcial. Para ello, deberán formalizar un compromiso arbitral, consistente en fijar los elementos esenciales de la controversia para posibilitar el desarrollo del procedimiento de arbitraje que finalizará mediante un laudo arbitral.

El desarrollo del procedimiento arbitral

Una vez firmado el compromiso arbitral, la elección del árbitro, el plazo para la emisión del laudo y el objeto de la controversia sobre la que decidirá, se inicia la tramitación del procedimiento fijándose a continuación una reunión del árbitro con las partes para una primera toma de contacto, aclaración de los diversos extremos de la petición concreta y cuantas cuestiones previas puedan surgir. Si en la firma del compromiso arbitral las partes no consiguen ponerse de acuerdo respecto al árbitro que deber intervenir, el Sima tiene un sistema establecido para la designación del mismo. Las partes deciden en el compromiso arbitral si el laudo que se va a dictar lo será en derecho o en equidad.

En esta primera reunión, el árbitro determinará la manera de actuar respecto al procedimiento a seguir, la determinación de las reuniones a celebrar o la forma de hacerles llegar posibles escritos de alegaciones complementarios. Durante el proceso las partes se comprometen a no instar otros procedimientos (ya sean extrajudiciales o judiciales), así como recurrir a la huelga.

Las ventajas del arbitraje

Una vez expuesto cómo se desarrolla el procedimiento, pasará a continuación a exponer las ventajas de la elección del arbitraje como instrumento de solución del conflicto laboral. La celeridad del

La celeridad del procedimiento constituye una de las ventajas más relevantes frente a los procedimientos judiciales

Las partes son libres de elegir al árbitro dentro de los incluidos en la lista del Sima, en la que figuran profesionales de prestigio

procedimiento constituye una de las ventajas más relevantes frente a los procedimientos judiciales. El plazo para la solución de la controversia planteada la pueden fijar las partes en el momento de la firma del compromiso arbitral, pero en defecto de plazo, el Sima establece que el plazo será de 10 días hábiles. La solución es muy rápida en comparación con los tiempos de un procedimiento judicial.

En el procedimiento arbitral las partes son libres de elegir al árbitro dentro de los incluidos en la lista del Sima, en la que figuran profesionales de reconocido prestigio, como catedráticos del derecho, exmagistrados, inspectores de trabajo, etc. En la actualidad forman parte de la lista 39 árbitros, lista a la que se puede acceder desde <http://fsima.es/wp-content/uploads/ListaArbitros1.pdf>

Otra de las ventajas del arbitraje del Sima es la flexibilidad del procedimiento, que se pone de manifiesto principalmente en la posibilidad que tienen las partes para acceder al árbitro mediante las reuniones que este estime oportunas para explicar sus puntos de vista.

Esto implica una mayor accesibilidad al árbitro, que será más receptivo a escuchar a las partes que le permitirán poder identificar más claramente las divergencias que les separan. La flexibilidad se traduce no sólo en la posibilidad de aportar toda la documentación que soporte la petición concreta o la posición de cada parte en el conflicto, sino también hacer entrega de escritos de alegaciones complementarios o aclaratorios.

Los arbitrajes no tienen coste alguno para las partes, asumiendo el Sima los gastos de la tramitación del procedimiento desde la firma del convenio arbitral hasta la comunicación del laudo y posterior cierre del expediente.

En definitiva, la experiencia de procedimientos de arbitraje del Sima nos muestra la efectividad de la solución arbitral que permite a las partes determinar el objeto concreto de la discrepancia y determinar lo que quieren que resuelva el árbitro.

No conviene olvidar las amplias posibilidades del laudo arbitral en equidad en conflictos de intereses en los que la solución arbitral puede ser una solución idónea para este tipo de conflictos que históricamente ha tenido dificultades para su resolución. En definitiva, la apuesta por la solución arbitral se irá en el futuro consolidando principalmente a través de la experiencia práctica de los laudos arbitrales dictados y las soluciones aportadas a situaciones conflictivas complejas.



ISTOCK

La experiencia de procedimientos de arbitraje del Sima muestra la efectividad de la solución arbitral que permite a las partes determinar el objeto concreto de la discrepancia y determinar lo que quieren que resuelva el árbitro. No conviene olvidar las amplias posibilidades del laudo arbitral en equidad en conflictos de intereses en los que la solución arbitral puede ser una solución idónea para este tipo de conflictos que históricamente ha tenido dificultades para su resolución. En definitiva, la apuesta por la solución arbitral se irá en el futuro consolidando principalmente a través de la experiencia práctica de los laudos arbitrales dictados y las soluciones aportadas.