

Sistemas de solución extrajudicial de conflictos

Autores: Hinojosa Segovia, R. (Coord.), Costa García, M., Cubillo López, I., Galeote Muñoz, M. P., García Piñeiro, N.
Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2006, 212 páginas.

Bajo este título, un grupo de expertos coordinado por Rafael Hinojosa Segovia ha querido presentarnos los principales sistemas alternativos al proceso judicial para la resolución de conflictos. Mientras que en otros países estos medios constituyen una práctica generalizada, en España la tradición ha sido siempre mucho menor. No obstante, en nuestro país se puede apreciar una creciente importancia de los sistemas de solución extrajudicial de

conflictos, también conocidos como ADR (Alternative Dispute Resolution). Cada vez son más los que recurren a uno de estos mecanismos por las ventajas que ofrecen frente a un proceso judicial: menor duración, mayor flexibilidad y menor coste. Todo esto hace posible resolver un conflicto con más agilidad ya que, como es sabido, la lentitud es uno de los problemas más graves a los que tiene que hacer frente nuestro sistema judicial.

Tal y como asegura Rafael Hinojosa en el prólogo, la finalidad de este libro es, por un lado, dar a conocer de una forma clara y sencilla los ADR a cualquier persona que se interese por ellos y, por otro, servir de manual a quienes decidan profundizar en la materia. A este respecto, conviene destacar que cada vez son más los centros que incluyen esta asignatura en sus planes de estudio.

La obra dedica un capítulo a cada uno de los cuatro principales sistemas

(negociación, mediación, conciliación y arbitraje) y, por último, se ocupa de la solución extrajudicial de los conflictos de trabajo.

La negociación. En este capítulo Mercedes Costa García nos recuerda que “la vida es negociación”. Con esto quiere decir que se trata de una práctica habitual de cualquier persona desde que tiene uso de razón. Es muy frecuente recurrir a esta técnica para aproximar posturas encontradas en un conflicto y llegar a un acuerdo. El proceso de negociación puede llevarse a cabo directamente entre las partes implicadas, o bien con la ayuda de especialistas. En Derecho, suelen ser los abogados de las partes los que busquen la solución más adecuada a los intereses en conflicto. Tras un análisis exhaustivo del concepto de negociación y de la metodología a seguir, la autora se fija en el sujeto eficaz de la negociación. En esta parte resulta especialmente interesante el hecho de que para ser un buen negociador no sea imprescindible tener unas aptitudes determinadas. Si bien es cierto que las mismas pueden resultar de gran ayuda como punto de partida, la negociación tiene sus técnicas y el conocimiento de éstas supondrá una mejora considerable de la capacidad negociadora del sujeto.

La mediación. Este sistema requiere la presencia de un tercero imparcial, el mediador, que aproxime las posiciones de las partes. No obstante, son los propios interesados los que llegan finalmente al acuerdo. Podría decirse que la mediación supone un avance con respecto al proceso de negociación. Tal y como explica María Pilar Galeote

Muñoz, no existe regulación de alcance general sobre la materia. Sin embargo, en los últimos tiempos han surgido una serie de instituciones que se valen de normas propias. Esto es así debido a la especialización requerida para resolver determinadas cuestiones.

La conciliación. Al igual que en la mediación, es necesaria la presencia de un tercero imparcial que, además de acercar las posiciones de las partes, formulará una propuesta de acuerdo. Una particularidad de la conciliación es que puede llevarse a cabo tanto entre particulares como ante un órgano jurisdiccional. Además, según el momento en que tenga lugar, podemos hablar de conciliación preprocesal o intraprosesal. La conciliación extrajudicial carece de regulación legal, por lo que se le suele aplicar la normativa relativa al contrato de transacción. Esto es así debido a que el acuerdo alcanzado suele materializarse en un contrato de este tipo. Sin embargo, Rafael Hinojosa dedica la mayor parte del capítulo a la conciliación judicial. Hay que precisar que la regulación de la misma se verá modificada cuando se apruebe la ley de jurisdicción voluntaria, cuyo proyecto de ley fue aprobado por el Consejo de Ministros el pasado 20 de octubre.

El arbitraje. Este sistema se caracteriza porque la controversia se resuelve por un tercero imparcial cuya decisión recibe el nombre de laudo y tiene carácter vinculante. En la actualidad, el arbitraje está viviendo una auténtica revolución en España. Tradicionalmente ha sido siempre el ADR menos asentado en nuestro país. Sin embargo, de un tiempo

a esta parte se está intentando crear una auténtica cultura arbitral que lleve a generalizar la utilización del arbitraje en la resolución de conflictos. Con esta finalidad se aprobó la Ley de Arbitraje de 2003. A pesar de los esfuerzos realizados, hay que reconocer que se trata de una práctica mucho menos asentada que en otros países. Con respecto a los sistemas que se han comentado anteriormente, debe destacarse el hecho de que la controversia en el arbitraje es mucho más patente. Las partes, incapaces de alcanzar un acuerdo, se convierten en adversarias y se someten al árbitro para que dirima el conflicto. Rafael Hinojosa e Ignacio Cubillo López aportan una visión de conjunto sobre el arbitraje muy ilustrativa, que merece la pena leer.

La solución extrajudicial de los conflictos de trabajo. En este último capítulo, Nuria García Piñeiro estudia la utilización de estos sistemas en el ámbito del Derecho del Trabajo. Tal y como explica la autora, el conflicto de trabajo tiene su origen en la oposición de intereses que genera la relación jurídico laboral. Cuando surge un conflicto de este tipo, las consecuencias sociales no se hacen esperar. Si cada vez que hubiese una controversia de estas características hubiera que acudir a los tribunales, se crearía un clima de malestar insostenible. En este ámbito más que en ningún otro se requiere que las decisiones, para ser justas, sean rápidas. Tal y como está

configurado nuestro sistema judicial, la agilidad es casi imposible. Es por este motivo que en la solución de los conflictos de trabajo la vía extrajudicial ocupa un lugar privilegiado. De todos los sistemas alternativos al proceso judicial, los más utilizados en esta materia son: la mediación, la conciliación y el arbitraje.

Uno de los mayores éxitos de este libro es su sencillez en la exposición de los conceptos. Especialmente, cabe destacar lo bien que explica en qué consiste cada uno de los métodos en los que interviene un tercero en la resolución del conflicto. Al comparar continuamente las diferencias entre mediación, conciliación y arbitraje, el lector se lleva una idea muy clara de los mismos.

Es muy probable que, tras la lectura de este libro, la persona que se vea envuelta en un conflicto elija con mayor cuidado el sistema que le resulte más adecuado a su caso. Los autores han sabido transmitir perfectamente las ventajas que tienen los ADR frente al proceso judicial, convirtiendo estos sistemas en una auténtica alternativa al mismo. Gracias a este tipo de obras, se irá creando una verdadera cultura extrajudicial que permitirá agilizar el sistema actual, y que nuestra Justicia cada vez sea más rápida y, por tanto, más justa.

Marta Rodrigo Lavilla
Alumna colaboradora
Área de Derecho Procesal