

## Arbitro

La Ley de Selección Libre del Empleado (EFCA) (Employee Free Choice Act) marcaría un cambio bien importante en las leyes laborales con relación al uso de árbitros laborales y convenios colectivos. Bajo la práctica actual, el patrono y la unión negocian un convenio colectivo, y los empleados, típicamente, ratifican el acuerdo por medio de un voto mayoritario.

Como parte del procedimiento de querrela del convenio colectivo, el arbitraje se usa generalmente para resolver disputas que surjan bajo el acuerdo entre las partes. Sin embargo, la EFCA, impondría arbitraje de interés y requeriría un panel de árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) (Federal Mediation and Conciliation Service) para escribir el acuerdo subyacente e imponerlo sobre sus empleados laborales y gerenciales.

### *Procedimiento de Arbitraje de la EFCA*

Bajo la EFCA, una vez que una unión haya sido certificada como el representante en la negociación colectiva, al patrono se le requiere que se reúna con la unión dentro de los 10 días desde la petición de la unión y llevar a cabo “todo esfuerzo razonable para concluir y firmar un convenio colectivo”. Debido a que los convenios colectivos usualmente son acuerdos complejos que afectan el interés a largo plazo de ambos los empleados y los patronos, las negociaciones típicamente toman meses y algunas negociaciones hasta se exceden de un año. Bajo la EFCA, el proceso se acelera de forma irreal.

Si no se llega a un acuerdo dentro los 90 días, cualesquiera de las partes puede solicitarle mediación a la FMCS. Si la mediación no produjera un acuerdo dentro de los 30 días, la FMCS le referiría la cuestión a “una junta de arbitraje establecida en conformidad con tales reglamentos según sean ordenados por la [FMCS].” Un “panel de arbitraje” entonces “rendería una decisión transando la disputa.” Esta “decisión” estaría