

Selección de Árbitros: Consideraciones relevantes para tomar una decisión efectiva

Ricardo Chirinos*

Resumen: La selección de árbitros en el arbitraje internacional reviste una importancia fundamental, pudiendo hacer la diferencia entre ganar y perder un caso, o entre tener una victoria contundente con un resultado altamente favorable, o apenas una victoria pírrica. Resulta entonces de especial interés para las partes poder tomar una decisión estratégica que tome en cuenta el rol del árbitro a seleccionar (árbitro de parte, árbitro presidente o árbitro único) a través de un proceso que se ajuste a las particularidades del caso concreto. Este proceso comienza por tener en claro los aspectos clave del caso en cuestión para luego proceder a construir el perfil del árbitro ideal, lo que permite identificar candidatos tentativos y estudiar con mayor profundidad los que estén mejor calificados hasta llegar a la decisión final y elegir así al más idóneo. Este artículo aborda algunos de los aspectos más relevantes que deben informar dicha selección para que resulte lo más efectiva posible y que van desde la ausencia de conflictos de interés, experiencia profesional, formación jurídica, y reputación en el mercado de cada candidato, hasta incluso los rasgos de su personalidad.

Abstract: Arbitrator selection in international arbitration has a fundamental importance, as it could make a difference between winning or losing a case or between having an astounding victory with a highly favorable result, or just a pyrrhic victory. It is therefore of special interest for the parties to be able to make a strategic decision that takes into account the role of the arbitrator to be selected (party-appointed arbitrator, presiding arbitrator or sole arbitrator) through a process tailored to the particularities of the specific case. This process begins by making clear what the key issues of the case in question are, and then continues by building the profile of the ideal arbitrator, which allows in turn to identify tentative candidates and study their profiles with greater depth until a final decision is made and the most suitable candidate is selected. This article addresses some of the most relevant aspects that should inform such selection for it to be effective, going from aspects such as the candidates' lack of conflicts of interest,

* Abogado cum laude (UCAB, 2005); LL.M., Harlan Fiske Stone Scholar, Smith Fellow (Columbia Law School, 2011). Asociado Senior del equipo de arbitraje internacional de White & Case LLP basado en Nueva York. Es miembro de la lista de árbitros de la Cámara de Caracas y del Centro Empresarial de Conciliación y Arbitraje (CEDCA), presidente del Capítulo de Nueva York de la Federación Interamericana de Abogados (FIA-IABA) y coordinador del Capítulo Internacional de la Asociación Venezolana de Arbitraje (AVA). Las opiniones expresadas en este artículo son del autor y no deben atribuirse a White & Case LLP, ni a ninguno de sus clientes.

personal experience, legal education and reputation in the market and looking as far as their personality traits.

Palabras Claves: arbitraje internacional, selección de árbitros.

Keywords: international arbitration, arbitrator appointment.

Summary: I. Introducción, II. El rol del árbitro a seleccionar, III. El proceso de selección y sus etapas, IV. Aspectos relevantes para realizar la selección, A. Experiencia profesional, B. Formación jurídica, C. País de origen, D. Inclinationes, posturas, opiniones y decisiones previas, E. Reputación en el mercado, F. Idioma, G. Edad y nivel de actividad, H. Disponibilidad, I. Ausencia de conflictos de interés, J. Personalidad, V. Conclusión

I. Introducción

Uno de los atributos más atractivos del arbitraje internacional, es el poder de las partes de elegir quien ha de decidir su disputa. Puede tratarse de un árbitro único nombrado por acuerdo de las partes, o, en casos en los que el tribunal está compuesto por tres integrantes, cada parte puede elegir su árbitro de parte y, dependiendo del caso, incluso elegir el presidente del tribunal de común acuerdo con la contraparte¹. La selección de los árbitros es sin duda alguna, una de las decisiones más estratégicas de un arbitraje. Y es que contar con el tribunal correcto puede hacer la diferencia entre ganar y perder un caso, o entre tener una victoria contundente con un resultado altamente favorable, o apenas una victoria pírrica.

En este breve artículo, comentaremos algunos aspectos relevantes a la hora de tomar esta importante decisión, y que pueden resultar de utilidad para llevar a cabo un proceso de selección de forma efectiva.

II. El rol del árbitro a seleccionar

El primer aspecto que debe tenerse en cuenta a la hora de seleccionar un árbitro es el rol que éste jugará en el proceso. Si bien todo árbitro tiene el deber de ser independiente e imparcial, el perfil del candidato a elegir y las consideraciones relevantes al efectuar la selección de un árbitro de parte no son las mismas que las que aplicarían para el presidente del tribunal o para un árbitro único.

Cuando se trata de un árbitro de parte, se busca un candidato del que se pueda esperar una inclinación favorable hacia la posición y argumentos de la parte que lo designa en los aspectos claves del caso, que esté en capacidad de influenciar la decisión del tribunal y que pueda mover la balanza a su favor cuando el tribunal tome su decisión. En el caso del demandante, es conveniente intentar adivinar el perfil del árbitro de la contraparte para que el propio sea un árbitro capaz de ejercer un balance en el tribunal y enfocar las discusiones y el eventual laudo en los aspectos críticos que sean más convenientes. En el caso

¹ Aunque este último puede ser también designado por los co-árbitros, por la institución que administra el arbitraje o por una autoridad nominadora, dependiendo de las reglas de arbitraje de que se trate o de lo acordado por las partes.

del árbitro elegido por el demandado, éste por lo general tiene la ventaja de conocer ya la identidad del árbitro designado por el demandante, de modo que puede utilizar esta información estratégicamente para elegir a un candidato capaz de hacer un contrapeso efectivo.

Si bien el árbitro de parte debe mantenerse independiente e imparcial en todo momento y no está obligado de ninguna manera a acoger los argumentos de quien lo designa, se espera que éste asuma un rol activo para lograr que el tribunal entienda, analice y valore adecuadamente dichos argumentos. En este sentido, conviene que el candidato elegido tenga al menos un buen concepto profesional de los abogados que representan a la parte que lo designa, de forma que pueda esperarse receptividad de su parte frente a sus posiciones. Además, debe tratarse de un candidato que trabaje de manera diligente y que cuente con el rigor intelectual, la experiencia, credibilidad y personalidad adecuada para persuadir a los demás miembros del tribunal. Los candidatos intransigentes, cerrados, con una personalidad excesivamente rígida e incapaces de negociar tienen pocas probabilidades de lograr que su visión prevalezca y frecuentemente terminan emitiendo opiniones disidentes que, salvo en pocas excepciones², poco o nada sirven a la parte que los designa.

En el caso del árbitro único y el árbitro presidente, el perfil que se busca es el de un candidato más balanceado que resulte aceptable para ambas partes. Debe ser sólido en la sustancia y contar con los conocimientos y experiencia necesarios para manejar todos los aspectos del caso con fluidez. Idealmente debe contar con cierta experiencia como árbitro y ser capaz de conducir el proceso de forma organizada y eficiente. Dado su importante rol, por lo general se buscan candidatos procesalmente sólidos, rigurosos, prácticos, organizados, diligentes y eficientes.

Además, en el caso del árbitro presidente, éste debe tener también comprobadas habilidades de liderazgo y trabajo en equipo. Aunque debe ser capaz de formarse su propio criterio sobre las cuestiones clave del caso, debe tener a la vez la apertura suficiente para valorar los argumentos de las partes, escuchar la opinión de los demás miembros del tribunal y ser susceptible de ser persuadido por éstos. En este sentido, conviene tener en cuenta las personalidades, afinidades y relaciones entre los árbitros designados por las partes y los candidatos considerados para fungir como árbitro presidente, pues conviene a cada parte que su árbitro de parte congenie bien con el árbitro presidente y que ambos sean capaces de tener una buena dinámica de trabajo. De lo contrario, si las personalidades del árbitro elegido por una de

² Como por ejemplo, cuando la opinión disidente sirve para justificar la anulación del laudo.

las partes y el árbitro presidente no son compatibles, existe el riesgo de que el árbitro de parte pueda quedar aislado en las decisiones y su capacidad de influencia en el laudo se vea afectada.

A diferencia de los casos en los que el nombramiento lo hace una institución arbitral o autoridad nominadora de forma unilateral, cuando las partes eligen el árbitro único o el árbitro presidente, el candidato seleccionado surge de un proceso de negociación. Aunque existen distintos mecanismos³, las partes por lo general tienen la posibilidad de vetar candidatos e intercambiar nombres hasta lograr un acuerdo. Como parte de esta negociación, cada parte puede proponer candidatos estratégicamente que por su perfil pudieran tener alguna inclinación favorable respecto a ciertos aspectos del caso y que, haciendo un balance de sus aspectos positivos y negativos, sean más proclives a acoger su posición o, por lo menos, no hayan adoptado en el pasado posturas o interpretaciones directamente desfavorables. Dado que en este escenario hace falta el acuerdo de ambas partes para elegir a un candidato, en la práctica los candidatos propuestos y que eventualmente resultan elegidos, son candidatos que por lo general no tienen

inclinaciones demasiado marcadas a favor de ninguna de las partes o que tienen ciertos aspectos atractivos para ambas y que, en definitiva, no representan una opción demasiado arriesgada.

III. El proceso de selección y sus etapas

El proceso de selección de árbitros puede hacerse de una forma más o menos exhaustiva, dependiendo del tiempo y recursos con los que se cuente en cada caso. No hay una fórmula única a seguir para dar con el candidato correcto. En ocasiones, la decisión puede ser bastante obvia, como sucede cuando el candidato ideal ya se conoce bien y no hace falta mayor análisis. En otros casos, la experiencia acumulada y un buen conocimiento del mercado puede ayudar a que el proceso de selección se haga de forma relativamente sencilla, considerándose un número muy reducido de candidatos que ya se conocen, lo que permite tomar una decisión muy rápidamente.

Pero estos escenarios no se dan siempre. Frecuentemente es necesario llevar a cabo un proceso de selección más complejo que exige invertir tiempo y recursos para encontrar candidatos

³El nombramiento puede hacerse, por ejemplo, mediante: (i) el intercambio informal de nombres hasta dar con un candidato mutuamente aceptable; (ii) el intercambio de listas en simultáneo entre varios candidatos que previamente las partes han considerado mutuamente aceptables, asignándoles un puntaje basado en el orden de preferencia y eligiéndose al candidato que reciba el mejor puntaje; (iii) elaboración de listas por las partes, por parte de una institución arbitral, por los co-árbitros o un tercero independiente en las que cada parte puede rechazar un número determinado de candidatos y establecer un puntaje basado en el orden de preferencia de los candidatos aceptados (método conocido en inglés como strike and rank, eligiéndose el candidato que haya sido aceptado por ambas partes y que cuente con el mejor puntaje).

idóneos y elegir el más adecuado. Aunque las necesidades y realidad de cada caso impactan cómo se lleva a cabo este proceso, usualmente la selección de un árbitro implica seguir las siguientes cinco etapas:

- **Análisis estratégico del caso.** Antes de tomar la importante decisión de seleccionar un árbitro, cada parte debe asegurarse de conocer y estudiar muy bien su propio caso, ponerlo en perspectiva, determinar los argumentos clave, anticipar los posibles argumentos de la contraparte, e identificar los aspectos fácticos, jurídicos, técnicos y/o económicos que determinarán el resultado del arbitraje, así como su nivel de complejidad. Solo de esta manera podrán las partes estar en posición de identificar candidatos adecuados, evaluar sus perfiles de forma efectiva y seleccionar el más idóneo para el caso concreto. Por ejemplo, para un caso de poca cuantía, probablemente un árbitro consagrado no estaría interesado en aceptar la designación, pero existen muchos profesionales con buena trayectoria y valiosa experiencia que están iniciándose como árbitros y que serían excelentes candidatos para este tipo de casos. Por el contrario, si la disputa involucra miles de millones de dólares, si lo que está en juego es la existencia o futuro de una gran empresa, o si la complejidad de los temas en disputa

lo exige, entonces convendría pensar en un “peso pesado”.

- **Construcción del perfil ideal.** Para abordar la selección de árbitros de una manera eficaz y eficiente, resulta útil construir el perfil del árbitro ideal, lo que implica identificar estratégicamente los criterios que los candidatos a ser considerados deberían cumplir. Algunas preguntas básicas que surgen frecuentemente en esta etapa incluyen:
 - ¿debe ser un árbitro formado en un sistema de derecho civil, o de derecho anglosajón?
 - ¿es necesario que el árbitro sea especialista en algún área del derecho (derecho administrativo, derecho mercantil, derecho marítimo, derecho internacional, derecho ambiental, etc.)?
 - ¿hace falta que el árbitro cuente con experiencia en un sector específico (minería, hidrocarburos, electricidad, aviación, tecnología, etc.) o algún tipo de disputas en particular (arbitraje de construcción, arbitraje de inversión, arbitraje deportivo)?
 - ¿debe tener el árbitro conocimientos o habilidades especiales (por ejemplo, entendimiento sofisticado sobre el funcionamiento de las criptomonedas, o manejar con fluidez aspectos contables o financieros)?

- ¿conviene un árbitro que se enfoque en los aspectos técnicos y/o económicos del caso y que tenga experiencia manejando estos temas, o más bien uno que se enfoque en los temas estrictamente legales?
- ¿el candidato debe manejar fluidamente algún idioma relevante para el arbitraje o basta con que pueda leer documentos en ese idioma?

Dependiendo del caso, algunos criterios del perfil del árbitro ideal pueden ser más importantes que otros. Dado que este análisis implica considerar el perfil de distintos candidatos en simultáneo, conviene entonces calificar los criterios relevantes y priorizarlos adecuadamente entre esenciales (el candidato debe cumplir ese criterio necesariamente para ser considerado) y opcionales (suman, pero no cumplir con ese criterio no descalifica al candidato). Esto permite excluir rápidamente a candidatos que no cumplan con el perfil deseado, limitándose así el universo de candidatos a ser evaluados, y establecer un orden de preferencia entre candidatos con perfiles similares.

Identificación preliminar de candidatos. Una vez determinado el perfil del árbitro ideal, el paso siguiente es identificar posibles candidatos que cumplan con los criterios establecidos. El conocimiento directo de ciertos candidatos y del mercado legal en general es la mayoría de las veces la

fuerza principal para realizar la búsqueda. Adicionalmente, los directorios de árbitros llevados por instituciones reconocidas, los perfiles de árbitros disponibles en publicaciones especializadas, o las listas de centros de arbitraje relevantes, son recursos que también pueden resultar útiles a la hora de preparar una lista preliminar de candidatos a considerar y que, a primera vista, parecieran cumplir los criterios requeridos.

Investigación inicial y preparación de lista reducida de candidatos. Tras contar con una lista preliminar de candidatos y realizar una investigación inicial sobre sus credenciales, experiencia y calificaciones, algunos candidatos quedarán excluidos por no cumplir todos los criterios requeridos. A medida que avanza la investigación, poco a poco se identificarán los candidatos mejor posicionados para el caso de que se trate de acuerdo a sus características específicas y eventualmente, al comparar sus perfiles, algunos candidatos comenzarán a resaltar sobre los demás mientras que otros irán quedando rezagados. A partir de esta investigación inicial, es posible preparar una segunda lista más reducida que la anterior, con los candidatos que se consideren más idóneos y sobre los que vale la pena hacer un análisis más exhaustivo.

Análisis exhaustivo y selección final. Una vez que se ha hecho un análisis exhaustivo del perfil de los candidatos en

la lista reducida, asumiendo que todos cumplen con los requisitos mínimos del perfil ideal, entran en juego los atributos específicos de cada candidato para establecer un orden de preferencia y llegar a la decisión final. Tener más experiencia en una determinada área relevante para el caso, disponibilidad de tiempo, un historial favorable como árbitro en casos similares, mayor nivel de exposición profesional al sector o actividad relevante para la disputa, haber escrito un artículo o participado como ponente en una conferencia donde se muestre a favor de cierta interpretación o postura respecto a algún aspecto relevante del caso, tener fluidez en determinado idioma, o contar con ciertas habilidades técnicas o características personales, entre otros, son factores que pueden hacer la diferencia.

IV. Aspectos relevantes para realizar la selección

Cada arbitraje tiene sus propias particularidades y se desenvuelve en un contexto específico. Por tanto, el análisis para la selección de árbitros debe hacerse caso por caso, en función de sus características individuales, incluyendo las partes en disputa, los aspectos críticos (fácticos, jurídicos, técnicos o económicos) objeto de debate, el tipo de arbitraje del que se

trata (comercial, de inversión, etc.), el derecho aplicable, el sector o actividad relevante, la cuantía del o los reclamos en cuestión, la complejidad de los temas planteados, entre otros.

A continuación, nos referimos a algunos aspectos que generalmente resultan relevantes y que permiten hacer una comparación objetiva de los candidatos analizados a la medida de cada caso, establecer un orden de preferencia entre estos y determinar de una forma estratégica y efectiva el candidato más idóneo que debe ser seleccionado⁴.

A. Ausencia de conflictos de interés

Las partes y sus abogados deben evaluar si existe alguna circunstancia que represente un posible conflicto de interés que pudiera afectar la independencia o imparcialidad de los candidatos antes de proceder a su selección. Para evitar una posible recusación (incluyendo la demora y costo que ello supone), es útil revisar las Directrices de la IBA sobre Conflictos de Interés en el Arbitraje Internacional⁵ en las que se recogen distintas circunstancias que pueden considerarse como conflictos de interés antes de proceder a la designación de un árbitro a efectos de confirmar que el candidato

⁴ La lista no pretende ser exhaustiva y en cada caso puede ser ajustada o complementada según sea necesario, atendiendo a criterios adicionales que puedan resultar relevantes.

⁵ Directrices IBA sobre Conflictos de Interés en Arbitraje Internacional (Londres: International Bar Association, 2014)

elegido no esté incurso en las situaciones allí contempladas.

B. Experiencia profesional

Este es uno de los aspectos fundamentales, pues incide directamente sobre los temas en que el árbitro enfocará su atención y en los que puede agregar más valor durante las deliberaciones del tribunal e influir en su decisión. Si se trata de un arbitraje comercial o de inversión, si la disputa involucra un sector industrial o actividad específica, si los temas debatidos requieren de un análisis jurídico complejo, si el entendimiento de cuestiones técnicas es necesario para el correcto entendimiento del caso, o si se es demandado o demandante, son todos factores que determinan el tipo de experiencia que resulta necesaria para el candidato ideal. Dependiendo del caso, puede ser conveniente un ex-juez especialista en disputas de propiedad intelectual, un ex-funcionario gubernamental experto en derecho ambiental, un abogado corporativo experto en fusiones y adquisiciones o un académico experto en derecho internacional. Pero el análisis de la experiencia relevante no acaba allí. Muchas veces la búsqueda se enfoca en la exposición del candidato a cuestiones mucho más concretas. Por ejemplo, puede ser necesario que el candidato haya tenido experiencia en

cuestiones tan específicas como el financiamiento de proyectos de energía eólica en Europa del Este, que esté familiarizado con las circunstancias de las nacionalizaciones llevadas a cabo en Venezuela, o que haya previamente estado expuesto a disputas relacionadas con la regulación de telecomunicaciones en Perú. En este sentido, la experiencia previa como abogado de parte, o como árbitro en disputas similares es, por supuesto, un aspecto a tener en cuenta⁶.

C. Formación jurídica

Un árbitro formado en el derecho civil, probablemente tienda a aplicar rigurosamente las normas legales correspondientes, mientras que un árbitro anglosajón probablemente esté más inclinado a tomar más en cuenta la letra del contrato y la intención de las partes, o prestar más atención a la jurisprudencia. Dependiendo del caso y, en particular, del derecho aplicable, debe determinarse si es necesario o conveniente que los candidatos hayan sido formados en un sistema jurídico determinado, o si su formación en distintos sistemas podría resultar favorable.

D. País de origen

El país de procedencia puede ser también relevante. Por ejemplo, si se trata de una disputa contractual bajo

⁶ En casos en los que el candidato no ha sido árbitro previamente, su exposición al arbitraje a través de gremios profesionales enfocados en arbitraje y su participación activa en asociaciones u organizaciones relevantes, proyectos legislativos o grupos de trabajo dedicados al desarrollo del arbitraje a nivel doméstico o internacional, es un punto adicional a considerar.

derecho venezolano, la escogencia de un árbitro francés (en cuyo derecho se basó el legislador para desarrollar las normas sobre obligaciones del Código Civil de Venezuela) podría ser una buena elección pues el árbitro francés estará familiarizado con el sistema jurídico aplicable y probablemente tienda a decidir inspirado en las normas que le son familiares en su propio derecho o sentirse cómodo con argumentos que son consistentes con dichas normas, y a rechazar doctrinas o interpretaciones que sean inconsistentes con éstas.

E. Inclinaciones, posturas, opiniones y decisiones previas

Para analizar exhaustivamente a un candidato y asegurar su idoneidad, es necesario indagar sobre su manera de pensar, inclinaciones, posturas y opiniones. En algunos casos, es posible que el candidato sea un personaje conocido con quien se ha interactuado en un contexto profesional, académico o incluso social, y esto permita tener información relevante. Sin embargo, en otros casos puede tratarse de un candidato que goza de buena reputación, pero con quien se ha interactuado poco o nada, lo que hace difícil la labor investigativa. En estos casos, es necesario ubicar la información que se encuentre públicamente disponible sobre el candidato, lo que incluye sus publicaciones, entrevistas, participaciones en conferencias o seminarios, laudos arbitrales o decisiones judiciales previas en casos donde el candidato haya

sido árbitro, experto o abogado de parte y que reflejen su posición sobre determinados temas. En arbitrajes de inversión, por ejemplo, donde muchos de los laudos se hacen públicos, es posible conocer el historial de muchos candidatos e inferir cómo podrían decidir el caso concreto con base en sus decisiones previas. Por ejemplo, se puede determinar cómo un determinado candidato ha interpretado los estándares jurídicos aplicables, si su análisis sobre determinados puntos es riguroso o superficial, si ha aceptado o rechazado determinados argumentos o interpretaciones, si el proceso se ha conducido de forma eficiente, si decidió bifurcar el procedimiento o no, si aplicó las normas procesales de forma estricta, si actuó con severidad o no frente a una de las partes que intenta boicotear el proceso o no cumple con las normas procesales, o si tiende a ser conservador en la cuantificación de daños, entre otros aspectos.

F. Reputación en el mercado

Cuando el candidato no se conoce de primera mano, realizar averiguaciones sobre reputación en el mercado es una buena manera de obtener información adicional relevante. En este sentido, pueden consultarse *rankings* o listas de árbitros recomendados realizadas por publicaciones reconocidas especializadas, o realizarse consultas informales con colegas del medio que hayan tenido exposición al candidato y estén en posición de dar referencias sobre

aspectos relevantes de su perfil. Anteriores colegas, alumnos, co-árbitros, partes en arbitrajes donde el candidato haya sido miembro del tribunal, o clientes con quien se tenga una relación cercana podrían compartir información valiosa sobre ciertos candidatos y su opinión puede ser una herramienta útil en ciertas ocasiones a la hora de indagar sobre aspectos de dichos candidatos que no son fáciles de determinar con base en la información públicamente disponible sobre ellos, tales como su forma de trabajar y personalidad.

G. Idioma

Por razones de eficiencia, efectividad y reducción de costos, las partes por lo general buscan que los miembros del tribunal arbitral manejen con fluidez el idioma del arbitraje. En ocasiones, cuando los documentos del caso están en un idioma distinto y los varios de los testigos o expertos testificarán ese idioma, entonces el dominio de ese otro idioma puede resultar también relevante. Por ejemplo, en un arbitraje entre una empresa mexicana y una empresa española bajo derecho de Nueva York conducido en inglés, pero en que los documentos están en castellano y los testigos testificarán en ese idioma, si el demandante elige un árbitro hispanohablante, convendría al demandado elegir un árbitro que también domine el castellano, aunque éste no sea su lengua materna. Si el demandado elige un árbitro con capacidad de leer y com-

prender la mayoría de los documentos pero que no habla castellano, ese árbitro tendrá que depender en alguna medida de traducciones y estará en desventaja a la hora de apreciar las pruebas. Además, si el presidente del tribunal resulta ser un hispanohablante, esto podría complicar las cosas aún más pues el árbitro no hispanohablante podría quedar aislado en ciertos momentos durante las deliberaciones. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que el dominio de un determinado idioma puede limitar el universo de posibles candidatos de forma significativa, por lo que conviene evaluarse estratégicamente su conveniencia.

H. Edad y nivel de actividad

La edad en muchos casos denota experiencia. Un reconocido abogado de avanzada edad y con amplia trayectoria puede resultar el candidato perfecto y contar con la disponibilidad de tiempo y energía necesaria para atender el caso y trabajar ágilmente para lograr que el proceso avance sin inconvenientes. Sin embargo, elegir candidatos con una edad muy avanzada eleva el riesgo de que el árbitro no pueda desempeñar sus funciones a cabalidad durante todo el arbitraje (que, en algunos casos, pueden ser varios años) por razones de salud o incluso que el árbitro fallezca mientras el arbitraje se encuentra en curso. Si bien hay muchos ejemplos de árbitros de edad avanzada que se mantienen muy activos sin que ello afecte en lo más mínimo su desempeño, esto no ocurre

en todos los casos, por lo que es un aspecto importante a tener en cuenta contemplando la duración estimada del caso de que se trate.

I. Disponibilidad

El candidato a elegir debe estar en capacidad de atender las necesidades del caso de forma oportuna y efectiva, y trabajar en el mismo sin que otros compromisos o limitaciones presenten obstáculos para el ejercicio de su rol y el normal desenvolvimiento del proceso. En este sentido, es una buena práctica confirmar con los candidatos que tengan buen chance de ser seleccionados antes de tomar la decisión final si éstos se encuentran disponibles para el caso en cuestión. Dicho esto, desafortunadamente no todos los árbitros son igualmente eficientes u organizados, y algunos pueden llegar a sobrecargarse de trabajo, lo que puede afectar su preparación, nivel de participación y, por consiguiente, su capacidad de influir en las decisiones del tribunal. Si el candidato es conocido por estar excesivamente ocupado en un determinado momento, o que se encuentra experimentando algún problema personal o de salud que pudiera incapacitarlo, conviene tomar eso en cuenta antes de proceder a su elección.

J. Personalidad

Previamente hemos hecho referencia a la importancia que reviste contar con un árbitro con la personalidad adecuada de acuerdo al rol que dicho árbitro va a

ejercer en el caso concreto. Cuando se trata del árbitro de parte, el candidato debe ser capaz de persuadir a los demás miembros del tribunal, generar una buena dinámica con el presidente y poder influir en sus decisiones, además de un buen negociador. Si se trata del árbitro presidente, el candidato idealmente debe tener liderazgo para poder conducir el arbitraje de forma efectiva, habilidades comunicativas y de trabajo en equipo para generar una dinámica productiva con los demás miembros del tribunal, estar abierto a escuchar su opinión, ser capaz de ser persuadido y generar consenso. Por otra parte, conviene tener en cuenta posibles incompatibilidades entre las personalidades de los árbitros de parte y del presidente del tribunal a la hora de elegir a este último para evitar que se pueda generar un desbalance en la dinámica del tribunal y que el árbitro de parte que haya sido elegido pueda resultar aislado por su falta de afinidad con el presidente.

V. Conclusión

De lo anteriormente expuesto queda claro que la selección de árbitros, al ser una decisión de importancia estratégica para el resultado de un arbitraje, debe llevarse a cabo de forma metódica, teniendo presente los atributos que debe tener el candidato seleccionado según el rol que le corresponda tener en el arbitraje, bien sea como árbitro de parte, árbitro presidente o árbitro único. El proceso comienza por tener claros los aspectos claves del caso concreto y

luego, teniendo dichos aspectos en cuenta, continúa con la creación del perfil de un árbitro ideal que permite identificar posibles candidatos a través de una investigación preliminar y hacer eventualmente un análisis exhaustivo de un número más reducido de candidatos, considerando factores relevantes como la ausencia de conflictos de interés, su experiencia y conocimiento sobre determinadas materias, su formación, origen, habilidades, reputación, disponibilidad, edad y nivel de actividad, e incluso su personalidad. De dicho análisis será posible recoger datos relevantes para conocer el perfil de los candidatos de la forma más completa posible, lo que permitirá valorar sus aspectos positivos y negativos para finalmente comparar los distintos perfiles y tomar una decisión efectiva y bien informada.