

UNIVERSIDAD DE SONORA
DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE DERECHO

*LA IMPORTANCIA DE LA MEDIACION
EN LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES*

T e s i s

C. Manuel Francisco Moreno Quijada
Hermosillo, Sonora, Septiembre de 2017

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



“El saber de mis hijos
hará mi grandeza”



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

INDICE

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO I ANTECEDENTES Y RELACIONES DE TRABAJO

1. Antecedentes En México	3
1.1. Relaciones Colectivas de Trabajo	5

CAPITULO II DE LOS CONTRATOS

2.- Contrato Colectivo de Trabajo	11
2.1. Revisión de los Contratos Colectivos	12
2.2. 1 Principio genera	12
2.2.2. Formas de Revisión	14
2.2.3. Terminación del Contrato Colectivo	14

CAPITULO III MEDIACION Y ALTERNATIVAS DE SOLUCION DE CONFLICTOS

3.1 Concepto de Mediación.....	16
3.2. El Papel del Mediador en La Solución de Conflictos	21
3.3. Consideraciones Generales	24
3.4. Particularidades de la Mediación en Conflictos Económicos.....	24
3.5. Medios Alternativos para Solucionar los Litigios, Mediación	27
3.6 Sistemas Alternativos para la resolución de Conflictos	29
3.6.1 El Procedimiento a desarrollarse en la Mediación	31

Conclusiones.....	36
Propuesta	41
Bibliografía.....	42

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene el propósito de ofrecer una visión de carácter social ya que el mismo contiene aspectos fundamentales para conocer el vínculo de las relaciones colectivas de trabajo, los sindicatos y en conjunto el papel que compete a la mediación en la solución de los conflictos de trabajo, con especial atención a los de carácter colectivo, y presentar la problemática que acompaña la aplicación de esta técnica a un espacio singular como es el de las relaciones entre trabajadores y empresarios.

Así mismo tener un enfoque sobre el Contrato Colectivo de Trabajo desde que es celebrado por el patrón y el sindicato, toda vez que puede ser objeto de revisiones y modificaciones, que no se realcen de manera arbitraria o caprichosa, sino es necesario que se cumplan las reglas que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo. Ambas figuras, la revisión y la modificación, tienen sus propias particularidades, pues aun cuando su objetivo es el mismo.

En función de lo anterior se realiza primero una aproximación general a la manera como el derecho del trabajo se aproxima a dichos conflictos, conociendo

los conceptos fundamentales en materia colectiva y pasar a continuación a examinar las dificultades que acompañan el desarrollo de la función mediadora en este ámbito, destacando la influencia que sobre ella tienen y las características de los conflictos sobre los que se actúa.

Por otra parte profundizar en la importancia de la mediación en los conflictos colectivos de trabajo y de la necesidad de contar en el ámbito laboral con instrumentos que permitan una canalización de los conflictos, haciendo posible que estos se desenvuelvan sin poner en peligro la estabilidad del sistema social.

CAPITULO I

1. Antecedentes en México

Los sindicatos surgieron como respuesta de los trabajadores por los efectos de la industrialización. A medida que se iba desarrollando el sistema fabril, numerosas personas abandonan el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos, este exceso de oferta de mano de obra aumento la dependencia de la clase trabajadora. Para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos que veían amenazada su actividad laboral, y que contaban con cierta organización en el gremio¹.

La independencia suprimió todas estas ordenanzas y prácticamente el siglo pasado transcurrió sin que el Estado reglamentara las cuestiones de trabajo, más bien, la libertad de asociación fue garantizada, considerándola como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y así apareció en la Constitución de 1857².

¹ Rosendo Salazar, La Carta del Trabajo de la Revolución Mexicana, Ed. Libro Mex. México, 1960.

² Ibidem

Después de la Revolución de 1910 y tras la caída del régimen porfirista, se intentaron diversos proyectos federales y estatales en que se sostuvo el principio de la libertad de asociación, pero fue hasta 1917 cuando la Constitución General estableció la fracción XVI del artículo 123, el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La propia Constitución consagró la libertad de trabajo en su Artículo 5° y libertad de asociación en el Artículo 9 tales preceptos disponían lo siguiente:

“Artículo 5°.- a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.

“Artículo 9°.- no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la

República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país.
Ninguna reunión armada, tiene derecho a deliberar.

No se considera ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee”.³

En 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo que vino a regular la organización de los sindicatos, las distintas formas que pueden presentar, los requisitos para su creación, respetando los principios fundamentales, la nueva ley regula este tipo de organizaciones.

1.1. Relaciones Colectivas del Trabajo

Las relaciones colectivas del trabajo son las que se establecen entre el patrón y la comunidad de trabajadores organizados colectivamente en un sindicato.

³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, México 2007, Artículo 5 y 9.

El artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es que le da vida jurídica a las relaciones colectivas del trabajo en las fracciones XVI, XVII Y XVIII que a la letra dicen:

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coalitarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos

del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta e Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, las huelgas serán señaladas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno”.⁴

Estas relaciones colectivas de trabajo, se encuentran también su fundamento legal en el título séptimo de la Ley Federal del Trabajo.

Las relaciones colectivas del trabajo son las que se derivan de las agrupaciones como sujetos del derecho del trabajo, siendo precisamente el derecho colectivo de trabajo el que rige las relaciones laborales, es colectivo porque permite a los trabajadores crear sus propias instituciones para la defensa de su intereses, dentro de las asociaciones que pueden crear están los sindicatos, las

⁴ ibídem

federaciones, confederaciones entre otras además de lo anterior también les brinda el derecho a ejercer la huelga.⁵

Este derecho tiene lugar cuando el estado reconoce el derecho de asociación profesional a los trabajadores, ya que es a partir de ese momento que la unión de los trabajadores cobra fuerza para obtener del patrón una serie de mejoras o beneficios superiores a las mínimas que marca la legislación laboral.

El análisis de las relaciones colectivas de trabajo requiere toman en cuenta dos conceptos que no s ayudaran a entender: el sindicato y el contrato colectivo de trabajo.

El Artículo 356 de la Ley federal del Trabajo define al sindicato de la siguiente manera: “El sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”⁶

⁵ Relaciones Laborales, Ed. Flores editor y distribuidor, México, 2008, p. 9

⁶ Ley Federal del Trabajo, Ed. Esfinge, México, 2005, Art. 365

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo describe el Contrato Colectivo del Trabajo como: es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

El derecho colectivo del trabajo tiene tres fines principales:

- a) La nivelación de las fuerzas sociales, mediante el reconocimiento a los organismos que representan la clase trabajadora patronal;
- b) El establecimiento de normas adaptadas a las situaciones particulares de cada centro de trabajo;
- c) El reconocimiento por el estado, de la acción auto defensa de las organizaciones de los trabajadores.

Estos tres fines, en nuestro país, se expresan en las tres siguientes figuras laborales reconocidas por la Ley Federal del Trabajo:

- a) El sindicalismo; b) contratación colectiva; c) el derecho a huelga.

Para el autor Mario de la Cueva, “la sindicalización, contratación colectiva, y huelga, conforman una trilogía jerárquica donde los sindicatos son la base o fuerza motriz, la huelga los caminos para alcanzar el fin, y la contratación colectiva la cúspide”.⁷

⁷ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1981.

CAPITULO II

2.- DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En concordancia con la Ley Federal de Trabajo en su Artículo 389 define al Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera: es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De esta definición se desprende:

- que el legislador le atribuye la naturaleza del convenio;
- que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- su finalidad es establecer normas generales;
- su campo de aplicación es una empresa o establecimiento.

Concluimos de lo anterior que:

- la celebración del contrato exige como presupuesto indeclinable, que participe una sindicato de trabajadores;
- solo se está obligado a celebrarlo el patrón titular de la empresa, sino es titular, no está obligado.

El contrato colectivo de trabajo es un convenio, pues resulta de un acuerdo de voluntades, pero es además, un contrato por el cual las partes se obligan recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa, en otras palabras es un convenio acerca de las condiciones de trabajo, en donde las obligaciones de las partes se limitan a incluir en las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que celebren las condiciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo buscando mejoras a estas prestaciones superiores a las de la ley obrera, precisando de acuerdo con las características y necesidades de cada empresa en particular, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, de este modo se logra una estabilidad en el empleo y una mejor coordinación entre las partes.

Su efecto inmediato es producir derechos y obligaciones como cualquier otro contrato, las partes ligadas por un contrato colectivo de trabajo deben incluir condiciones pactadas, en cada uno de los contratos individuales de trabajo que se celebre en el futuro.

Los requisitos necesarios para llevar a cabo su celebración es que ambas partes estén debidamente representadas, que el consentimiento no tenga ningún tipo de vicios; en cuanto a la formalidad, tiene que elaborarse por escrito y ser

producido en tres partes, entregándose un ejemplar a cada uno de los partícipes, la tercera se depositará ante la autoridad laboral que es la junta de conciliación y arbitraje, y una vez depositados surtirán efectos.

2.1. REVISION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas.

Es un sistema que tiene por objeto observar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición.

2.1.1. PRINCIPIO GENERAL

Los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el contrato colectivo y porque la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios de trabajo, sino a la inversa, su superación constante.⁸

⁸ Relaciones Laborales, Ed. Flores Editor y distribuidor, México, 2008, p.168

2.1.2. FORMAS DE LA REVISIÓN

La práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de:

- a. La Revisión Convencional.- cuando antes del vencimiento el contrato de las partes así lo consideran.
- b. La Revisión Obligatoria.- cuando termina el contrato colectivo de trabajo a solicitud de cualquiera de las partes.

La ley concibe a la revisión como el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. Se le da el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrón pueden emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurren a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento el contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

2.3 Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo

Las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo se pueden clasificar en ordinarias y extraordinarias: las primeras con la que normalmente ponen fin

al contrato, y puede decirse que depende de la voluntad de los autores de la institución, por ejemplo el mutuo acuerdo, el vencimiento del término estipulado, entre otras. Las causas extraordinarias son aquellas que ponen fin al contrato colectivo, independientemente de los deseos de las partes, por ejemplo, el caso fortuito o la fuerza mayor que obligan al cierre de la empresa. Las primeras pueden llamarse contingentes, en tanto las segundas son necesarias; de lo que se desprende que son diversos sus efectos.

Las causas ordinarias de terminación de contrato colectivo se reducen a:

- a) Mutuo consentimiento
- b) Causas de terminación convenidas por las partes;
- c) El vencimiento del término estipulado
- d) La terminación de la obra para la que fue contratado el trabajo.

CAPITULO III

3.- MEDIACION Y ALTERNATIVAS DE SOLUCION DE CONFLICTOS

3.1. Concepto de mediación

La mediación nace como una nueva institución en la década de los setentas, encaminada a la resolución de conflictos. Su crecimiento fue rápido a causa de sus buenos resultados que proporcionaba al sistema de resolución de conflictos, en lo que lleva de vida en estas dos últimas décadas, la principal razón de esto es que ha resultado ser muy eficaz.

Es un procedimiento alternativo para la solución de controversias en el cual, las partes asistidas por un tercero neutral, intentan sistemáticamente identificar y considerar posibles compromisos, con el propósito de alcanzar consensualmente un acuerdo que ponga fin al conflicto.⁹

Surge como una forma realista para que las partes en conflicto acuerden una solución justa para los dos, con la certeza de que ambos queden satisfechos con el resultado, es importante mencionar que el mediador no decide sobre las partes,

⁹ Mediación Interpersonal, Ed. Tecno. P.17

sino que su función es ayudar a ver opciones para resolver su conflicto, más no impondrá la solución.

El sistema de mediación se caracteriza por crear un contexto más flexible para la conducción de disputas. Lo característico de los sistemas de mediación es que interviene de una tercera parte “el mediador” que actúa para ayudar a las otras dos partes disputantes a alcanzar un acuerdo, pero cuyas intervenciones no tienen la obligatoriedad de ser aceptadas por los disputantes.

La decisión de entrar a este tipo de procesos es voluntario, así como también es voluntaria la decisión de continuar con él. Tiene derecho a retirarse en cualquier momento y nadie puede obligarlo a retomarlo.

En la mediación se tiene en cuenta dos aspectos del conflicto:

- a) El tema en si por el que discute, y
- b) La relación entre las partes

El tratamiento jurídico de los conflictos de trabajo se encuentra decisivamente condicionado por la presencia de los elementos contextuales.

El primero está representado por la naturaleza estructural de dichos conflictos. La presencia de situaciones de enfrentamiento entre quienes ocupan las posiciones de trabajadores y empresarios en los procesos de producción que constituye una constante del desenvolvimiento de las relaciones laborales, una situación dentro de la cual, el interés de cada uno pasa por el sacrificio del interés (el interés del empresario de obtener mayor cantidad de trabajo por unidad de salario, frente al interés del trabajador a percibir el máximo salario por unidad de trabajo); naturalmente, esta situación de conflicto estructural es susceptible de dar lugar a múltiples episodios de confrontación entre trabajadores y empresarios, ya que en relación va prácticamente a todos los aspectos de las relaciones de producción, la perspectiva desde la cual ambos contemplan la satisfacción de sus respectivos intereses que suele ser inversa. Los conflictos de trabajo no constituyen, por ello episodios excepcionales de anormalidad, sino manifestaciones de una diferencia esencial de intereses que forman parte de la sustancia misma de las relaciones de producción.¹⁰

¹⁰ Mediación: Un método de conflictos. Estudio interdisciplinar, Ed. Colex, Madrid, 2010. P 249.

De lo anterior se desprende la necesidad de contar en el ámbito laboral con instrumentos que permitan una canalización o juridificación de los conflictos, haciendo posible que estos se desenvuelvan sin poner en peligro la estabilidad del sistema social. La regulación de las vías o mecanismos de solución de conflictos entre trabajadores y empresarios constituye, en consecuencia un capítulo de mayor relevancia para el adecuado funcionamiento de cualquier sistema de relaciones laborales individuales o colectiva.

Ahora bien conviene no perder de vista que los conflictos de trabajo colectivos, se caracterizan también por contraponer a sujetos profundamente desiguales, no solo en términos sociales y económicos sino jurídicos. Esta desigualdad de base condiciona el método de solución de conflictos a aplicar en este ámbito, en la medida en que pone por delante la necesidad de arbitrar instrumentos que permitan compensarla. He aquí la razón de la presencia de organizaciones que actúan en representación de los intereses de los trabajadores como grupo. Y también del reconocimiento de la legitimidad del uso de medidas de presión, dirigidas a atacar la libre determinación de la contraparte, que se produce en este ámbito en contra de lo que constituye una tendencia unánime en los demás sectores del

ordenamiento jurídico. El resultado es enfocar los conflictos y su solución.

11

Finalmente debe tenerse presente que, precisamente para compensar esa situación de desigualdad, opera en este ámbito una fuente particular de regulación, se trata de la autonomía colectiva, expresión del derecho de los trabajadores y empresarios a la negociación colectiva, que permite a ambos fijar mediante acuerdos colectivos las condiciones del intercambio entre capital y trabajo.

La autonomía colectiva no es, sin embargo, solo fuente de conflictos. Es también una vía generadora de soluciones, en la medida en que el poder regulador atribuido a los trabajadores y empresarios puede ser utilizado para crear cauces autónomos de solución de los conflictos de trabajo, alternativos o complementarios a los previstos por el Estado.

¹¹ ibídem

3.1. El papel del mediador en la solución de los conflictos colectivos

El papel que corresponde a la mediación en la solución de los conflictos de trabajo, conviene detenerse en el examen de las peculiaridades que conlleva su aplicación a unas controversias tan singulares como las que contraponen a trabajadores y empresarios. Esta aproximación permitirá detectar los problemas que ha de enfrentar el mediador en este tipo de conflictos, así como diseñar algunas estrategias dirigidas a favorecer un mejor cumplimiento de su función.¹²

3.2 Consideraciones Generales

La mediación es, como sabemos, una técnica de solución de conflictos cuyo objetivo es hacer posible que dos sujetos que mantienen posiciones encontradas sobre una cuestión que les afecta y alcancen un acuerdo que dé solución a sus diferencias, recurriendo a dos instrumentos: la convocatoria de una o más reuniones dirigidas a favorecer el diálogo entre ellas y la formulación de propuestas de solución a que las mismas pueden aceptar o no, la apertura de un procedimiento de mediación presupone que el diálogo entre ellas y la formulación de propuestas de solución a que las

¹² *Ibíd*em, p. 265

mismas pueden aceptar o no, la apertura de un procedimiento de mediación presupone que el diálogo directo entre las partes es especialmente el adecuado para conseguir que vayan aproximando sus puntos de vista mediante concesiones recíprocas hasta llegar a un punto de acuerdo.

De lo dicho se deduce que el papel del mediador en los conflictos laborales es doble:

Por un lado.- tratar de convencer a las partes de la conveniencia de una solución negociada frente a la adopción de medidas de conflicto (parte trabajadora) o el mantenimiento de la situación inicial de tensión no resuelta (en caso de empresarios).

Del otro lado.- favorecer que las partes varíen sus posiciones iniciales hasta alcanzar un área posible consenso entre ellas (una zona en la sus pretensiones puedan encontrarse, por ofrecer a cada parte, ventajas mayores que las que las que le supondría no alcanzar el acuerdo).

Es más, seguramente la función del mediador consiste, antes que nada, en detectar si existe o no esa área de consenso o zona de acuerdo, y en tratar de responder afirmativamente a esa pregunta, de conducir a las partes a un punto situado dentro de ella.

Al ser un tercero imparcial en el que las partes han depositado su confianza, el mediador está en una posición especialmente favorable para cumplir esa doble función. Hade tenerse en cuenta, antes que nada, que el mediador está en condiciones de formular, ante la inacción de las partes, propuestas de solución sin generar desconfianza que tendrían de provenir de la otra. Es por esta razón que funciona tan bien la técnica que utilizan algunos mediadores de averiguar las posibilidades reales de acuerdo de cada parte en reuniones separadas, para luego presentarlas a la otra como propias. Además, el hecho de que sea el mediador quien se encarga y formula las propuestas de aproximación permite que las mismas puedan ir acercando sus posturas sin sufrir el desgaste de asumir un retroceso de sus pretensiones.

3.3 Particularidades de la Mediación en Conflictos Económicos

A diferencia de lo que ocurre con los conflictos jurídicos, la solución de los económicos no depende de ningún parámetro objetivo. Dado que se trata de meros conflictos de intereses, sin base alguna de sustento formal, el resultado que pueda alcanzarse exclusivamente en manos de la capacidad de presión que cada parte tenga sobre la otra y de su mayor o menor predisposición a negociar. De allí que, como destacan los expertos, resulte altamente probable que en estos casos lo que las partes postulan inicialmente se encuentre bastante alejado de lo que estarían dispuestas a aceptar finalmente. Es más, dada la naturaleza de las cuestiones implicadas, es previsible también que las mismas prefieran en un primer momento medir fuerzas directamente, sin la intervención de un tercero.

Lo anterior conduce a prestar una especial atención al momento de inicio de la mediación. Es claro que ésta no puede tener lugar en la fase de arranque del conflicto, cuando las posiciones de las partes se encuentran muy distantes o éstas no desean todavía desvelar sus últimas pretensiones. Pero tampoco cuando la controversia haya ocasionado, normalmente por su duración, un desgaste o debilitamiento en una de las

partes, con el consiguiente reforzamiento de la otra, de tal magnitud que la condiciones a no admitir posturas que antes habría aceptado, o cuando se haya arribado a una situación de irritación tal que impida todo acuerdo (conflicto podrido), en esos casos, la mediación tiene poco sentido, por lo que no conviene prolongarla innecesariamente.

De todas formas con el fin de evitar la intervención prematura, los acuerdos marco que crean sistemas de solución autónoma de conflictos, suelen imponer un “plazo de espera” para la mediación cuando se trata de conflictos vinculados a la negociación de un convenio colectivo, quizá existen plazos excesivos, no obstante pueden ser eludidos con facilidad por los representantes de los trabajadores si anuncian la convocatoria de una huelga, por ejemplo. Entonces la mediación es preceptiva y opera además con unos plazos más breves de los ordinarios, aunque la huelga nunca se materialice.

La diferencia que suele existir en este tipo de conflictos, entre las posturas reales de las partes y las declaradas por éstas, determina que la mediación deba ser por lo general de más larga duración. El número de

sesiones puede ser variable, pero difícilmente será inferior a las que se consideran idóneas en un conflicto jurídico. Naturalmente, aquí el mediador deberá realizar un esfuerzo especial para detectar hasta donde es capaz de llegar cada parte, con el fin de proponer a ambas una solución que se sitúe dentro del punto de intersección entre sus posturas. Ello hace indispensable que el mediador sea capaz de ganarse la confianza de cada una, de forma que pueda darle a entender con un mínimo de certeza hasta donde está dispuesta a avanzar para aproximarse a la otra. No se trata aquí, tanto de que el mediador sea capaz de construir una solución aceptable para ambas partes, como que tenga la aptitud de descubrir cuál es la que puede satisfacer en mayor medida a ambas, como que tenga la aptitud de descubrir cuál es la que puede satisfacer en mayor medida a ambas, indagando en reuniones conjuntas o separadas en sus puntos de vista y sabiendo, llegado el caso, leer entre líneas. Naturalmente esto no está reñido con la realización de una labor de convencimiento del mediador sobre las bondades de alcanzar un acuerdo. Una labor, por cierto para la que tendrán un relieve especial las consideraciones económicas y técnicas antes que las jurídicas, y los elementos de juicio de medio y largo plazo.

Finalmente la experiencia demuestra que en estos casos puede resaltar también útil la presentación de una o más propuestas de solución, tanto de manera conjunta como sucesiva, con carácter formal o informal. Estas propuestas pueden servir de base para discusión y el acercamiento de puntos de vista, si la intervención temprana, o ser utilizadas como justificación para el repliegue, al derivar sobre el mediador la responsabilidad del acuerdo, si es más tardía. En todos los casos, debe tenerse claro que este tipo de conflictos que solamente pueden resolverse por vía de la negociación, la flexibilidad en el desarrollo del procedimiento y la iniciativa del mediador para ir detectando en cada momento que actuación es capaz de contribuir al acercamiento entre las partes.

3.4 MEDIOS ALTERNATIVOS PARA SOLUCIONAR LOS LITIGIOS, MEDIACION Y CONCILIACION

Los operadores jurídicos hemos pensado tradicionalmente que la jurisdicción constituía un ejercicio monopólico de los órganos estatales, para la resolución de los conflictos humanos. Hemos actuado fríamente ante la dramática proclama lanzada primero al gobierno de Estaos Unidos antes del fin de siglo,

fundamentando sus predicciones en la gran acumulación de causas, el exceso de formalismos y la ritualidad manifiesta, así como la burocratización del proceso.

Estas causales han cobrado una vigencia alarmante, con su carga de descrédito ante los justiciables que contemplan azorados la morosidad de los órganos jurisdiccionales en la resolución de conflictos, la onerosidad de los litigios con el desmérito de la privación del acceso a la justicia garantizada por leyes supremas de los Estados.

Se ha constituido en nuestros días, como impostergable necesidad, la búsqueda de consuno entre los operadores jurídicos y los justiciables, de sistemas alternativos para la resolución de conflictos abandonando la cultura del pleito con su carga de adversidad, para adoptar sistemas más eficaces de mayor celeridad y bajos costos económicos, que desde ya no signifiquen una privatización de la justicia, sino una armónica coexistencia con el sistema tradicional de la jurisdicción.

Es menester rescatar las condenaciones de Warren Burger, vertidas en ocasión de una reunión de la Asociación de Abogados de los Estados Unidos, siendo éste Presidente de la Suprema Corte de Justicia; solicitando a los abogados

a que recurran más seguido al Arbitraje a fin de reducir el número de litigios que inundan los tribunales:

“Algunas veces pienso que hay algún tipo de neurosis masiva que se desarrolla en este país, que lleva a la gente a creer que los tribunales son los lugares ideales para resolver las controversias. En términos de costos, tiempo, energía humana, el arbitraje es muy superior al procedimiento judicial. Es hora de que el espíritu innovador e ingenioso de los operadores jurídicos y de los ciudadanos forjen nuevas herramientas para cubrir nuevas necesidades”.

3.4. SISTEMAS ALTERNATIVOS PARA LA RESOLUCION DE CONFLCTOS

El tráfico jurídico impone como un imperativo, agudizar la imaginación de los operadores jurídicos y los justiciables, en búsqueda de sistemas alternativos para resolver los conflictos humanos mediante procedimientos ágiles, menos onerosos y de gran celeridad temporal, que coadyuven asimismo a atenuar el estado de saturación de causas en los despachos de los jueces, dando pronta respuesta a los ciudadanos involucrados en un conflicto.

La tensión entre la hetero y la autocomposición de los conflictos debe mantenerse en el amplio espectro del tráfico como sistemas paralelos, pero con un necesario cambio de la cultura del pleito con su cargado matiz de adversidad hacia formas más flexibles en punto a la ritualidad y costos económicos que insumen la resolución de conflictos, aventando el concepto de que la jurisdicción es un ejercicio monopólico en manos de los órganos del estado para la protección de los derecho ciudadanos, y que el acceso a la justicia no es el único sistema a través del cual el justiciable puede obtener la tutela de sus derechos subjetivos, sino que, por el estado de crisis en se encuentra el sistema jurisdiccional, debe considerarse a éste a través de las garantías del debido proceso como alternativa última, potenciando la autocomposición de los conflictos con su carga de pacificación a través de la cooperación. La resolución alternativa de disputas tiene como soporte al trípode caracterizado por:

1. La disminución del tiempo de resolución
2. La descongestión del despacho de los jueces
3. La reducción de los costos

El conflicto es una realidad existencial, generada por la convivencia de las agrupaciones humanas. Se nos presenta como consecuencia del anhelo incito de todo individuo de tener vocación participativa en los bienes materiales, afectivos

y espirituales, que insoslayablemente provocan intereses contrapuestos, y que los mismos constituyen en nutrientes de toda evolución de los agrupamientos humanos, y que es función del estado controlar a los mismos.

“El conflicto es lo más recio de un combate. Punto en que aparece incierto un resultado de la pelea, antagonismo, pugna, oposición, combate; angustia del ánimo, apuro, situación desgraciada y de difícil salida” y vulgarmente empleamos los brocados: pelea, batalla, lucha.

Nos referimos con algún detenimiento, A LA MEDIACION, como una solución alternativa al litigio tradicional, puntualmente a los antecedentes históricos, el procedimiento a desarrollarse en la mediación; la figura del mediador y la necesidad de formar una cultura no adversa para la solución de conflictos.

El procedimiento a desarrollarse en la mediación.

- a) En esencia es un proceso informal, orientado a alcanza u acuerdo satisfactorio para ambas partes, a través d la cooperación y autogestión de los sujetos involucrados en los conflictos, quienes intervienen en el proceso

negociando sus propios intereses a través de la autocomposición, arribándose a una solución final que tiene como portante a la voluntad de las partes, se proyecta hacia el futuro permitiendo una fluida convivencia entre los sujetos participantes, que habilitarán la celebración en lo porvenir de numerosos negocios de contenido económico porque a venta toda hipótesis subjetiva de vencedores y vencidos, que son el estigma ineludible de las soluciones arribadas en el sistema litigioso tradicional. Destacamos a la confidencialidad como la máxima obligación del tercero neutral de observar absoluto secreto de todo lo que se ha debatido en las audiencias, asegurando a las partes en conflicto de que nada de lo sostenido y fundamentado en los debates será usado en su contra, para la hipótesis de un resultado negativo de la mediación.

b) La figura del mediador.- Gladys S. Álvarez, que en el proceso de mediación.- el mediador no actúa como juez, ni tiene autoridad para imponer una decisión, simplemente conduce una audiencia cara a cara y utilizando técnicas especiales para escuchar, negociar y crear opiniones; ayuda a las partes a alcanzar su propia solución. En realidad el mediador actúa como catalizador, con su destreza personal y su entrenamiento lo que

le permite actuar sobre ambas partes ayudándolas a resolver la disputa, de una manera en que ambos ganen o consigan algo que quieren.

El mediador entre otras cualidades debe desarrollar la empatía “participación afectiva y por lo general emotiva, de un sujeto en una realidad ajena”, debiendo enriquecer dichas cualidades con un necesario entrenamiento que enriquezca sus conocimientos y aptitudes para escuchar, cuestionar y negociar creando opiniones, para ayuda a las partes en conflicto a alcanzar sus propias soluciones.

El mediador se obliga imperativamente a mantener en secreto, en el marco estricto de la confidencialidad los dichos vertidos por las partes en conflicto para el supuesto de un resultado negativo a que se arribe en la mediación, y, que no podrán usarse en contra de los mismos en un futuro litigio jurisdiccional. La inobservancia de este elemento estructura de la mediación (la confidencialidad) hace pasible de sanciones al mediador.

- c) La necesidad de formar una cultura no adversal para la solución de los conflictos

El insoslayable tránsito proyectado desde el método tradicional de la solución de conflictos a través del litigio clásico hacia la resolución alternativa de los conflictos, requiere una acción en conjunto de los operadores jurídicos y justiciables, orientados hacia un cambio de la conciencia pleitista, que impregna el tráfico jurídico hacia una cultura pacífica de resolución de conflictos, y que tendrá la virtualidad de formar aptitudes en los ciudadanos para dirimir pacíficamente sus controversias en forma privada, coadyuvante, de esta manera, a la disminución de la sobrecarga de causas en los órganos jurisdiccionales.

Los operadores jurídicos deben armonizar la formación profesional en los moldes clásicos u rígidos de la contienda, como única vía posible para resolver los conflictos a través de litigio jurisdiccional por las nuevas propuestas alternativas de sustancia pacifista y con su innegable carga de información, celeridad y de mínima onerosidad, que conforman los pilares que sustentan a los nuevos estándares jurídicos de la negociación; conciliación y la mediación.

El estado a través de los órganos competentes, ya está implementando y reglamentando centros de capacitación y formación de operadores

jurídicos mediadores a través de la participación de las distintas ciencias interdisciplinarias que incorporen nuevas técnicas y mecanismos para lograr un mediador idóneo como producto de apoyos psicológicos, sociológicos, teorías económicas, el arte de la oralidad y el dominio del lenguaje, que permitan un alto grado de solvencia protagónica.

CONCLUSIONES

Como conclusión de lo expuesto puede deducirse que la conciliación y la mediación deben ocupar un lugar preferente en todo sistema de solución de conflictos que respete los derechos colectivos, en la medida que son los instrumentos que más claramente garantizan la autonomía de los sujetos negociadores y favorecen la solución de los conflictos por ellos mismos.

De lo anterior se desprende la necesidad de contar en el ámbito laboral con instrumentos que permitan una canalización de los conflictos , haciendo posible que estos se desenvuelvan sin poner en peligro la estabilidad del sistema social la regulación de las vías o mecanismos de solución de los conflictos entre trabajadores y empresarios constituye, en consecuencia, un capítulo de la mayor relevancia para el adecuado funcionamiento de cualquier sistema de relaciones laborales individuales y colectivas.

Dentro del procedimiento diseñado por estos acuerdos, se concede un rol medular a la mediación, sin embargo n significa que estos conflictos sean fáciles de solucionar, al contrario, son conflictos que por su propia naturaleza, exigen del mediador un esfuerzo especial, debiendo tenerse en cuenta que, si no se producido

acuerdo pese a que las partes disponen de elementos de juicio de carácter objetivo a partir de los cuales evaluar la corrección de sus puntos de vista, es porque ambas entienden que su posición es defendible en términos jurídicos, por ello es de particular importancia que el mediador opere en estos casos como tal, proponiendo soluciones susceptibles de ser consideradas aceptables para ambas partes, por ofrecer una salida honrosa a la que se otorgue la razón y estar en condiciones de ser recibidas como un mal menor por aquella que tiene más posibilidad de éxito en un litigio.

Esto exige, un talento muy especial del mediador, que ha de construir soluciones creativas para el problema jurídico planteado, huyendo del “todo o nada” propio de las decisiones judiciales y del “ganar o perder” de la práctica de la abogacía. Naturalmente solo los mediadores con una buena formación jurídica o una experiencia están en condiciones de cumplir a plena satisfacción esta labor.

Ahora bien, dada la naturaleza de las cuestiones que son objetivo de controversia, puede suceder que una de las partes esté decidida desde el inicio a llevar la cuestión a los tribunales, asignado a la mediación el papel de mero trámite. Si el mediador comprueba que está ante uno de estos conflictos, parecería

obvio que tiene poco sentido prolongar la mediación, ya que el solicitante no admitirá otra solución que no sea la aceptación de su pretensión, y precisamente, la otra parte no la admite. Esto no significa que cada vez que escuche este planteamiento el mediador deba renunciar a sondear las posiciones reales de las partes, al contrario, ha de interpelar con firmeza a quien se coloca esa posición, intentando determinar si esa es realmente su postura final.

La experiencia demuestra que en estos casos puede resultar también útil la presentación de una o más propuestas de solución, tanto de manera conjunta como sucesiva, con carácter formal o informal. Estas propuestas pueden servir de base para la discusión y el acercamiento de puntos de vista. En todos los casos, debe tenerse claro que en este tipo de conflictos que solamente pueden resolverse por la vía de la negociación, la flexibilidad en el desarrollo del procedimiento y la iniciativa del mediador para ir detectando en cada momento que actuación es capaz de contribuir al acercamiento entre las partes son más recomendables que en ningún otro.

La importancia de la mediación, se basa en el hecho que las partes nunca pierden el control de la solución, son las que conducen a un acuerdo o no, el

procedimiento de mediación laboral tiene por objeto generar relaciones laborales saludables a largo plazo, sacar el mayor rendimiento posible a los procesos de negociación y que la negociación colectiva sea útil y se cristalice en beneficios objetivos para las partes, ya que el sistema alternativo de conflictos laborales, se concibe teniendo en cuenta que la forma perfecta, pura y útil del cumplimiento de la ley, es la que se basa en el acuerdo de las propias partes por la vía del cumplimiento voluntario y negociado de sus derechos y obligaciones.

En Sonora:

El centro de justicia alternativa del Supremo Tribunal de Justicia en el Estado de Sonora, nació el 3 de abril de 2003, por acuerdo del Pleno del mismo alto tribunal, a raíz de la preocupación por la necesidad de implementar una alternativa de solución de conflictos siguiendo las corrientes internacionales de solución de conflictos por la vía pacífica.

En Sonora empezó a funcionar con especialistas en mecanismos alternativos de solución de controversias en lo sucesivo, y un director, actualmente cuenta con tres secretarías y un notificador, se atienden asuntos judiciales de toda índole con excepción de los asuntos penales en proceso, en cuanto a los negocios

extrajudiciales se atienden tanto asuntos que corresponden a la jurisdicción procesal civil, y penal, y también problemas laborales, agrarios y comunitarios.

Son procesos en los que un tercero parcial y neutral con capacitación especial ayuda a otras personas que se disputan algo, a comunicarse y entenderse entre sí para llegar a un acuerdo que satisfaga sus necesidades e intereses.

PROPUESTA

La creación de un Sistema Alternativo de Conflictos Laborales que busque promover un modelo que permita a las partes involucradas en un conflicto, solucionar sus problemas, por lo cual, se permitirá hacer eficaz la comunicación entre las partes, logrando mejores instancias de negociación, concentrándose en la búsqueda de intereses comunes más que de confrontación entre las partes.

Los objetivos del sistema alternativo de conflictos laborales.-

- Generar relaciones colectivas de trabajo saludables a largo plazo.
- Obtener el mayor rendimiento posible de los procesos de mediación
- Mejorar las instancias de negociación
- Eliminar sobre carga de trabajo de tribunales laborales

Elementos necesarios para su aplicación.-

- Personal capacitado
- Espacios o mesas especialmente dedicadas a mediación
- Flexibilidad en el desarrollo del procedimiento, es decir, termino destinado para la mediación que pueda contribuir al acercamiento de las partes.

BIBLIOGRAFIA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, México, 2007.
2. Mediación: un método de conflictos. Estudio Interdisciplinar, Ed. Colex, Madrid, 2010.
3. GUERRERO, EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1989.
4. Relaciones Laborales, Ed. Flores Editor y Distribuidor, México, 2008.