

Métodos para la solución de controversias laborales en la era global

Josefa Montalvo Romero*

RESUMEN: La inclusión de métodos alternos de solución de conflictos como vías de acceso a la justicia a través de la institucionalización y desarrollo de métodos autocompositivos capaces de alternar y coexistir con la vía jurisdiccional, constituye un pilar importante en la construcción de un sistema de justicia más humano, satisfactorio, económico, ágil, expedito y rápido.

Palabras claves: controversias laborales

ABSTRACT: *The inclusion of alternate methods of conflict solution as access ways to justice through institutionalization and development of autocompositive methods capable of alternating and coexisting with the jurisdictional way constitutes an important pillar in the construction of a more human, satisfying, economic, agile, expedite and fast justice system.*

Key words: *labor controversies*

SUMARIO: Introducción. 1. La Justicia Laboral y su procuración. 2. Conciliación. 3. Arbitraje. 4. Mediación. Reflexión final. Bibliografía.

Introducción

El derecho del trabajo es, principalmente, la expresión jurídica de las relaciones laborales y el objeto de estas el trabajo.

La ley Federal del Trabajo define en su artículo 8° al trabajo como “toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

En la declaración de derechos sociales del Tratado de Versalles (1919) se afirma que el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

En este sentido lo establece también el artículo 3° de la Ley Federal de Trabajo al señalar que no es artículo de comercio y que exige respeto para las libertades y dignidad de

* Investigadora Nacional e Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.V.

quien lo presta.

La dignidad humana a de entenderse como el conjunto de atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo. No es de dudarse que el patrón y el trabajador tienen posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza de seres humanos es idéntica y gozan de los mismos atributos.¹

La convivencia social contemporánea se ha vuelto compleja debido al crecimiento de la población, la desigualdad económica, el avance tecnológico y la globalización, factores que se han incrementado y creado nuevos conflictos en materia laboral, provocando la insuficiencia de los servicios tradicionales de la administración de justicia.

Es en este contexto que desde hace algún tiempo se viene hablando a nivel internacional y local de mecanismos alternos para auxiliar en la solución de conflictos.

De acuerdo con un estudio realizado por la Organización de Estados Americanos (OEA)² en el 2002, los métodos alternos de solución de conflictos están jurídicamente reconocidos, en algunos casos, han sido materia de normas legales y reglamentaciones específicas –como el caso de México–, sus aplicaciones efectivas y su implementación concreta por parte de los sistemas de justicia de algunos países americanos es un proceso recién iniciado y en estado incipiente.

El estudio tiene como conclusiones una serie de sugerencias a nivel Interamericano, por ejemplo:

- La consideración y el tratamiento de los métodos alternativos de solución de conflictos como tema de agenda de los Ministros de Justicia de las Américas.
- Preparación de un Tratado Interamericano sobre los métodos alternativos de solución de conflictos con miras a su desarrollo, uniformidad y cumplimiento y exigibilidad de los acuerdos.
- La apertura y manutención de un registro de métodos alternativos de solución de conflictos en el ámbito hemisférico.

1. La justicia laboral y su procuración

Entre los conceptos jurídicos fundamentales, probablemente la idea de justicia sea uno de los más controvertidos.

Una definición generalmente aceptada es la que da Ulpiano al definir la justicia como “la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo”.

Siguiendo la postura aristotélica, García Maynez señala que la justicia “consiste en dar un tratamiento igual a los iguales y desigual a los desiguales”.³

La justicia como criterio racional de lo justo y lo injusto normalmente se divide en :

- a) justicia legal
- b) justicia distributiva

¹ José Davalos, Voz: Trabajo, *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Ed., Porrúa-UNAM, México, 2001, p. 275.

² Cuarta reunión de Ministros de Justicia o Procuradores Generales de las Américas, Trinidad y Tobago, Marzo, 2002.

³ *Filosofía del Derecho*, Porrúa, México 1974, p.465.

c) justicia conmutativa.

La justicia legal o general se refiere a las relaciones de la sociedad con los individuos, desde el punto de vista de lo que éstos deben a ella (impuestos, servicios obligatorios etc.)

La justicia distributiva regula la participación a que tienen derecho cada uno de los ciudadanos respecto de las cargas y bienes distribuibles del bien común. Por ejemplo, el derecho a una repartición justa de las cargas fiscales, o el derecho a los satisfactores mínimos como vivienda, educación etc.

Ambos tipos de justicia se refieren a relaciones de subordinación o de integración.

La justicia conmutativa es la que rige las operaciones de cambio entre persona que se hallan en un plano de igualdad, por ejemplo las relaciones contractuales. Aquí se atiende al criterio de trato igual a los iguales.⁴

En materia laboral la procuración de justicia presenta serios problemas.

Recordemos que la Constitución mexicana de 1917 incluyó en su artículo 123 el fundamento para la creación de algunas autoridades de trabajo, entre ellas las juntas de conciliación y arbitraje.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en aquellos primeros años, sostenía que el objetivo de las juntas era el de prevenir conflictos y proponer soluciones amistosas, pero la naturaleza de los conflictos exigían procedimientos rápidos con normas justas, esto obligo a que la Suprema Corte variara su jurisprudencia y estableciera que las juntas no tuvieran solamente la mencionada función en conflictos económicos, sino que también se les asistiera jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, para resolver los problemas entre patrones y trabajadores sobre la aplicación de la ley y la interpretación y cumplimiento de los contratos.⁵

Para Néstor de Buen⁶ hablar de procuración de justicia laboral, obliga a precisar que no puede ser la procuración de justicia la labor de un organismo administrativo preocupado por los trabajadores ni de los tribunales del trabajo, encargados por mandato constitucional de resolver los conflictos entre obreros y patrones. La justicia es un propósito legislativo. Se satisface dictando normas generales para con ellos cumplir la exigencia de igualdad.

Las juntas de conciliación y arbitraje son evidentemente procuradoras de la justicia laboral, lo que se confirma por el hecho de que, inclusive, cuando dictan sus laudos, no deben someterse a reglas estrictas de interpretación de las normas de trabajo, sino resolver en conciencia.⁷

Al respecto el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo señala que “los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

En otro orden de ideas, los medios alternativos de justicia o equivalentes jurisdiccionales como la conciliación, la mediación y el arbitraje, en sus diversas variantes,

⁴ Jorge Adame Goddard, *Diccionario de Derecho del Trabajo, Justicia*, Ed., Porrúa-UNAM, México, 2001, p.158.

⁵ Oralia Vazquez Coutiño, “Resolución de conflictos laborales: ¿Juntas o Tribunales del Trabajo?” en *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* Patricia Kurczyn (Coordinadora), UNAM-IIIJ, México, 2003, p. 88.

⁶ “Procuración de justicia laboral” en *Relaciones laborales en el siglo XXI*, Patricia Kurczyn (Coordinadora), STPS_UNAM, p. 243.

⁷ *Idem*, p. 249.

constituyen verdaderos medios alternativos de la jurisdicción estatal. No se trata de instrumentos novedosos, pero se han revalorado y transformado de manera paulatina para asumir una función más dinámica y de vigorosa orientación social que tiende a su organización institucional.

Esta reivindicación de los medios alternativos plantea diversas cuestiones.

En primer lugar cabe advertir que el avance de estos medios pone en juego la exclusividad monopólica de la jurisdicción judicial en la resolución de los conflictos por parte del Estado. Tal monopolio aparece ahora disputado o compartido con nuevas formas de justicia coexistencial de procedimientos simples y sencillos frente al excesivo formalismo del proceso judicial tradicional.

En segundo lugar, podrían tomarse estos medios alternativos como un cause adecuado para ciertos modos de participación popular en la justicia, ya que en algunas ocasiones son ciudadanos no profesionales los que intervienen en los procesos.

Y en tercer lugar, el dato más importante lo constituye el método que se adquiere para dirimir los conflictos. En él se excluye la confrontación adversarial entre las partes y emplaza al órgano –árbitro, conciliador o mediador- y también a aquellas.

El operador se desempeña más que como decidor según estrictas reglas jurídicas, en el rol de acompañante de aquellas, para guiarlas a través de la persuasión en la búsqueda de las soluciones autocompuestas –conciliación, mediación- o ya para resolver el problema heterónomamente pero según reglas libradas a su leal saber y entender, (a verdad sabida y buena fe guardada) amigable composición. Conservando la imparcialidad, pero sin sujetarse a la neutralidad, porque participa activamente en el logro del desenlace más justo y razonable.⁸

2. Conciliación

La palabra conciliar proviene del latín *concliare* que significa ponerse de acuerdo, concordar en algo. En una conciliación las personas en conflicto tratan de solucionar sus problemas con base en el respeto de sus respectivos derechos.

Es el intento de un tercero de lograr un entendimiento entre las partes, que implica recíprocas concesiones para llegar a un acuerdo razonable para ambas.

La conciliación termina efectivamente con un acuerdo conciliatorio, que tiene fuerza legal y produce los efectos de una sentencia.

De acuerdo con Jorge Sappia⁹ podría señalarse que a partir de la actuación judicial y de la gestión de las administraciones del trabajo de muchos países, existe una reiteración de criterios consistente en la recurrencia al Estado para que a través de la actuación de un funcionario que opera como tercero, se obtenga la solución al conflicto.

⁸ Roberto Omar Berizonte "Los medios alternativos de solución de conflictos: bases para su implementación", en *Anales de la Fac. de Cs. Jurídicas y Sociales de la U.N.L.P.*, Tomo XXXII, <http://www.argiropolis.com.ar/>.

⁹ *Justicia Laboral y medios Alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 2002.

Desde la irrupción del Derecho del Trabajo se advierte que los actores sociales han admitido la presencia de un tercero independiente como factor apto para llegar al acuerdo que dé por finalizado el litigio.

La conciliación ha sido incorporada como un paso procesal insoslayable. El objetivo de ésta no puede ser solamente el de alcanzar la solución pacífica del conflicto. La autoridad administrativa debería tener presente que la suscripción del acuerdo incluya conceptos que sean útiles para el futuro de la relación entre las partes, de modo que se verifique una mejora objetiva de sus términos.

En el derecho mexicano el uso de la conciliación es un deber de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por eso se dispone su intervención activa, exhortando a las partes a la avenencia y proponiendo alternativas de solución. Así se señala para el procedimiento ordinario (artículo 876), en el procedimiento de los conflictos colectivos económicos (artículo 901), en los procedimientos especiales (artículo 895) y en la huelga (artículo 926).

Si tuviéramos que señalar el perfil del conciliador, tentativamente sería el siguiente:

FORMACIÓN: Abogado con formación como conciliador.

ACTITUDES: Buena presentación, capacidad de análisis y síntesis, liderazgo y autoridad. Convincente, buenas relaciones personales, moderado, tolerante, dinámico y con facilidad de palabra.

IMPARCIALIDAD: Debe aparecer como tal ante las partes.

CREATIVIDAD: Para superar las divergencias.

3.Arbitraje

El arbitraje se origina normalmente por acuerdo de las partes antes del choque de intereses, por medio de alguna cláusula compromisoria inserta en algún convenio por el que las partes acuerdan dirimir las controversias derivadas de la existencia de dicho negocio jurídico por medio del arbitraje. Es así que el arbitraje tiene su origen en la voluntad de las partes o por disposición de la ley, como lo es el caso de la materia laboral.

Se observa en el arbitraje la presencia de un juez privado que emite un laudo por el que se da fin a la litis, a cuya resolución se comprometen las partes a cumplir.

Por el arbitraje un juez particular conoce de un caso en particular para emitir una resolución que pone fin al litigio.

Es una forma heterocompositiva de conformación de la problemática social, cuya diferencia esencial con el proceso jurisdiccional es la existencia de jueces particulares que dirimen las controversias, así como que los litigios materia de arbitraje no deben ser de interés público, sino particular.

4. Mediación

La mediación constituye un medio alternativo disponible actualmente para la resolución de disputas que contribuye a generar un cambio en la conducta de las relaciones humanas facilitando una mejor calidad de vida y promoviendo la paz social.

En este contexto la mediación constituye un procedimiento no adversarial y pacífico de resolución de conflictos, tendiente a lograr un acuerdo rápido y económico en términos de tiempo, dinero y esfuerzo, objetivo difícil de conseguir cuando los conflictos deben dirimirse en sede judicial.

También puede ser definida como un sistema de negociación asistida, mediante el cual las partes involucradas en un conflicto intentan resolverlo por sí mismas, con la ayuda de un tercero imparcial que actúa como favorecedor y conductor de la comunicación. Los interesados asumen su protagonismo en la búsqueda de alternativas posibles de solución y controlan por sí mismas el proceso cuyo desarrollo es rápido e informal. La decisión a la que eventualmente arriben es elaborada por ellas mismas y no por un tercero, como en el caso de un pronunciamiento judicial.

La mediación se trata de una instancia voluntaria a la cual asisten las partes interesadas solas o, en su caso, asistidas por sus abogados. Su objetivo primordial es superar el conflicto, arribando a un acuerdo que evite la necesidad de recurrir a los tribunales de justicia.

VENTAJAS:

- es más rápida
- menos onerosa
- privada y confidencial
- brinda a los participantes la posibilidad de gestionar su propio acuerdo
- efectiva, voluntaria y neutral.

Por medio de la mediación pueden resolverse diversos conflictos:

- * Empresarial (mediación comercial, conflictos en el seno de la organización etc.).
- * Inmuebles (división de condominio, límites).
- * Trabajo (conflicto entre trabajadores y empleadores).
- * Familiar (procesos de separación, conflictos generacionales etc).
- * Comunitaria (ruidos molestos, animales domésticos, uso de espacios comunes etc).
- * Escolar (conflictos institucionales entre estudiantes, normas de convivencia).

El mediador no decide ni tiene autoridad para imponer una solución a ninguna de las partes, característica que lo diferencia del juez o arbitro. Es una persona entrenada para asistir a aquellas otras que se encuentran en conflicto, estimulándolas, guiándolas y escuchándolas para que ellas mismas arriben a un acuerdo.

Si tuviéramos que señalar los valores de conlleva la mediación serían los siguientes:

- * principio de respeto a la auto-determinación de las personas
- * principio de imparcialidad
- * principio de la confidencialidad
- * principio de la competencia.

Reflexión Final

Frente a un sistema de justicia lento, burocrático, colapsado, agregando la inseguridad que todo esto produce a quienes acuden a los tribunales, surge la necesidad de incorporar, un sistema que constituya una solución integrada a través del dialogo y la cooperación.

La óptica por la cual las universidades forman a los estudiosos del derecho, se plasma en una concepción tradicional, influenciada por una cultura en la que se les transmite a los abogaos en formación, que las situaciones conflictivas son entendidas como un enfrentamiento de voluntades o choque de posiciones.

La mención de alternativos con que se conocen y difunden estos medios y procedimientos, tiene relación y guarda mayor coherencia con el objetivo y las características de no confrontacionales, de autogestión y de protagonismo ciudadano en el tratamiento de la conflictividad social, que definen principalmente su aplicación.

Lo alternativo no puede entenderse como la pretensión y la búsqueda de una cierta privatización de la justicia o como la sola y exclusiva intención de restarlos de la institucionalidad de la administración de justicia y del poder judicial en el ámbito del Estado de Derecho.

Si atendemos a que los métodos alternativos para la solución de controversias se consideran en la actualidad y de manera internacional un remedio para equilibrar el desarrollo socioeconómico con las normas jurídicas y la aplicación real de la justicia, podemos determinar que la mediación, la conciliación y el arbitraje no jurisdiccional, que puedan llevar a cabo instituciones como las procuradurías de la defensa del trabajo, implicarían una aportación considerable en la resolución de los conflictos entre los factores de la producción, aspecto importante para lograr la nueva sociedad que hoy estamos construyendo.

Bibliografía

ADAME GODDARD, Jorge. *Diccionario de Derecho del Trabajo, Justicia*, Ed., Porrúa-UNAM, México, 2001.

BERIZONTE, Roberto Omar, "Los medios alternativos de solución de conflictos: bases para su implementación", en *Anales de la Fac. de Cs. Jurídicas y Sociales de la U.N.L.P.*, Tomo XXXII, <http://www.argiropolis.com.ar/>.

DAVALOS, José, *Diccionario de Derecho del Trabajo, Trabajo*, Ed., Porrúa-UNAM, México, 2001.

DE BUEN, Néstor. "Procuración de justicia laboral" en *Relaciones laborales en el siglo XXI*, Patricia Kurczyn (Coordinadora), STPS-UNAM., México, 2003.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. *Filosofía del Derecho*, Porrúa, México, 1974.

SAPPÍA, Jorge. *Justicia Laboral y medios Alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 2002.

VÁSQUEZ COUTIÑO, Oralia. "Resolución de conflictos laborales: ¿Juntas o Tribunales del Trabajo?" en *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* Patricia Kurczyn (Coordinadora), UNAM-IIIJ, México, 2003.