

LA IMPLEMENTACIÓN DE UN CENTRO DE MEDIACIÓN AL INTERIOR DEL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS DE TABASCO

THE IMPLEMENTATION OF A MEDIATION CENTER INSIDE THE WORKER UNION AT THE SERVICE OF THE STATE AND THE MUNICIPALITIES OF TABASCO

Patricio Cerino Frías
licpatriciocerino@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6242-6709>

RESUMEN. Como sindicato burocrático del estado de Tabasco, estamos dando el primer paso al implementar un centro de mediación al interior de este, aclarando que la base trabajadora a nivel estado, no tiene la cultura de la mediación, ni sabe a ciencia cierta de que se trata una mediación y sus principios. Para poder implementarlo, se reformará los estatutos internos del sindicato de trabajadores al servicio del estado y de los municipios de Tabasco STSEMT, convocando a sesionar al comité estatal del sindicato, de dicha resolución se enviará al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, para que este le de legalidad. En ese sentido, la secretaria de conflictos cambiaría de nombre a secretaria de mediación, ya que el área ya existe, solo faltaría la capacitación de las personas que actuaran como mediadores, así también diseñar los formatos necesarios para que se plasme los acuerdos a que se llegue. Por último, hay darle la difusión necesaria para que todos los trabajadores del estado de Tabasco afiliados a este, se enteren que existe en este sindicato un centro de mediación y ellos decidirán libremente acudir para solucionar sus conflictos.

Palabras Clave: sindicato; mediación; burocrático; estatutos.

ABSTRACT. As a bureaucratic union in the state of Tabasco, we are taking the first step by implementing a mediation center within it, clarifying that the working base at the state level does not have the culture of mediation, nor does it know for sure what it is about. a mediation and its principles. In order to implement it, the internal statutes of the union of workers serving the state and the municipalities of Tabasco STSEMT will be reformed, calling the state committee of the union to meet, said resolution will be sent to the Court of Conciliation and Arbitration of the State of Tabasco, so that it gives legality. In that sense, the conflict secretary would change her name to mediation secretary, since the area already exists, the only thing missing would be the training of the people who act as mediators, as well as designing the necessary formats to capture the agreements to be reached. I arrived. Finally, we must give it the necessary

dissemination so that all workers in the state of Tabasco affiliated with it find out that there is a mediation center in this union and they will freely decide to go to resolve their conflicts.

Keywords: union; mediation; bureaucratic; statutes.

INTRODUCCIÓN.

La intención de este aporte es de explicar la implementación de un centro de mediación al interior del sindicato de trabajadores al servicio del estado y los municipios de Tabasco, para que se lleve a cabo lo dicho anteriormente se entabló la comunicación con la secretaria general del sindicato en comento y gustosamente accedió a que el área de la secretaria de conflictos se cambie por la secretaria de mediación; para que se lleve a cabo primeramente se tiene que reformar los estatutos internos que rigen la vida sindical de este, para ello, el comité estatal del sindicato tiene que sesionar a través de una convocatoria para afinar los acuerdos de la restructuración, del objetivo dicho anteriormente y a través de un acta constitutiva firmada por los integrantes del comité, está se tiene que enviar al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del estado de Tabasco, para que dicha instancia le dé la legalidad formal. En ese orden de ideas, ya se cuenta con el espacio confortable, donde se llevará a cabo la mediación, teniendo en

cuenta la capacitación de los facilitadores, así también se tiene que diseñar minuciosamente los formatos para plasmar los acuerdos a que se llegue, por último, darles la difusión necesaria a los trabajadores afiliados al servicio del estado e incluyendo los diecisiete municipios de Tabasco.

MARCO JURÍDICO NORMATIVO.

Es muy importante tener conocimiento de los fundamentos legales tanto internacional, Federal y Estatal, para que este Centro de Mediación se rija por los principios legales mencionados anteriormente.

El marco jurídico internacional. Base de los mecanismos alternativos, se encuentra contenido en el documento emitido por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, en la resolución 40/34, de 29 de noviembre de 1985, en el que se expresan los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder, cuyos numerales 4to, 7mo y

21, que habla sobre el acceso a la justicia y trato justo.

El numeral 4to, dice que “las víctimas serán tratadas con compasión y respeto por dignidad”. El numeral 7mo habla de que “se utilizarán mecanismos oficiosos para la solución de controversias, incluidos la mediación, el arbitraje y las prácticas de justicia consuetudinaria o autóctonas, afín de facilitar la conciliación y la reparación a favor de la víctima” y por último el numeral 21 en el orden jurídico internacional, se encuentra la implementación de los mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC), que debe realizarse con un procedimiento alterno de resolución de conflictos, de forma oficiosa, otorgando todas las facilidades para lograr acuerdos armoniosos que pongan fin al conflicto.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Establece la existencia de mecanismos alternativos de solución de controversias, con el interés que los protagonistas del conflicto, puedan encontrar soluciones a su problema tal y como se encuentra establecido en el numeral 17, párrafo III y IV, de la Constitución Mexicana.

“El Congreso de la Unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinarán las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos. Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial” (CPEUM, Artículo, 17).

La Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal. En su artículo 3º, fracción I, define el acuerdo reparatorio, celebrado entre las partes que pone fin a la controversia.

Ley Nacional del Sistema Integral de Justicia Penal para adolescentes. En el numeral 95 señala que “los acuerdos reparatorios procederán en los casos en que se atribuyan hechos previstos como delitos”.

Ley de Acceso a la Justicia Alternativa para el Estado de Tabasco. En el numeral 7 prevé “resolver a través de los mecanismos alternativos de solución de controversias, las controversias jurídicas de naturaleza civil, familiar o mercantil”.

CONCEPTOS Y TIPOS DE CONFLICTOS.

El diccionario de la lengua española (2014) refiere que el conflicto deriva del latín *conflictus*, que significa lucha, pelea o en su caso “enfrentamiento armado, apuro, situación desgraciada y de difícil salida, problema, cuestión, materia de discusión”.

A como lo describe María Aurora Ruiz Ovalle en su libro de Mediación y Conciliación (2019), establece los tipos de conflictos en la cual se detallan a continuación.

Conflicto intrapersonal. Se establece cuando el individuo dentro de sí mismo conlleva situaciones complejas que nos provocan disconformidad y, desde luego, nos llevan a tomar decisiones controvertidas, por ejemplo, cuando algo no nos gusta y pensamos si lo decimos o nos callamos, en nuestro interior luchamos, por lo que se genera un conflicto, en el que incluso nos enfrentamos a nosotros mismos, en tener

que trabajar con nuestros paradigmas para tomar una decisión que podamos percibir como una buena decisión.

Conflicto interpersonal. Es la resistencia entre dos o mas individuos; es la lucha contra el otro por vencerlo en ideas, razones y soluciones, donde el carácter, brusquedad, agresión verbal y física, el poder económico, las amenazas y hasta la búsqueda de aliados se usan con tal de ganar.

Conflicto intragrupal. Son aquellos que se establecen por individuos antagónicos que pertenecen a un mismo grupo, con intereses diferentes entre ellos mismos o diferentes a los objetivos de su propia organización o grupo social: intereses de poder, económicos, políticos, etcétera.

Conflicto intergrupal. “Grupos u organizaciones que tienen un consenso entre ellos, con propuestas verdaderas o ilusorias, pero enfrentan disensos con otras organizaciones o grupos sociales” (Ruiz, 2019).

Mediación. La real academia española (2014) la define como “actividad desarrollada por una persona de confianza de quienes

sostienen intereses contrapuestos, con el fin de evitar o finalizar un litigio”.

Así también la Ley de Acceso a la Justicia Alternativa para el Estado de Tabasco en su numeral 3 fracción III lo define como:

“Procedimiento a través del cual un especialista interviene para facilitar la comunicación directa, respetuosa y confidencial entre las partes en conflicto jurídico, con el propósito de que éstas lleguen por sí, a un acuerdo voluntario que ponga fin a la controversia”.

Conciliación. El numeral 3 fracción II, de la Ley de Acceso a la Justicia Alternativa para el Estado de Tabasco la define como:

“El procedimiento a través del cual un especialista propone soluciones a las partes involucradas en un conflicto jurídico, con la finalidad de facilitar el diálogo y la búsqueda de acuerdos voluntarios en común”.

Proceso restaurativo. Es el “mecanismo mediante el cual la víctima u ofendido, el imputado y la comunidad implicada trabajan

en la solución de las consecuencias derivadas del delito, en busca de un acuerdo que atienda las necesidades y responsabilidades individuales o colectivas de las partes”. Esto con fundamento en el numeral 3, de la Ley de Acceso a la Justicia Alternativa para el Estado de Tabasco.

MODELOS DE MECANISMOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.

María Aurora Ruiz Ovalle en su libro de Mediación y Conciliación establece los modelos de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, que se toman como base para la creación del Centro de Mediación en el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios, las cuales se describen a continuación.

Modelo tradicional lineal Harvard. El cual tiene como representantes a Fisher y Ury, entre otros, cuyo objetivo es disminuir las diferencias, llegando al acuerdo mutuo, dentro de un método en donde se encuentran inmersos los intereses, criterios objetivos, alternativas, opciones de acuerdos, el compromiso, la relación y la comunicación, este método sirve para resolver las negociaciones empresariales e

internacionales, no se toma en consideración la cultura, el tiempo, la persona, sino que lo más importante es el acuerdo, sin importar las relaciones.

Modelo transformativo. Establecido por Folger y Bush, en donde se busca transformar el conflicto en el aspecto relacional, trabajando en las diferencias que existen entre las partes. No sólo se busca lograr el acuerdo, sino, principalmente lograr que la relación de las personas mejore. En este aspecto se ve el conflicto como una oportunidad de aprendizaje, de crecimiento emocional, y transformación, sin perder los objetivos, siendo inherente a la persona y al medio social, el entorno en el que se desarrolló.

Modelo circular narrativo. La pionera es Sara Cobb y Marines Suárez, quienes diseñan el modelo para trabajar en la comunicación, buscan cambiar la realidad a partir del método el siguiente:

- a) Pre – reunión. Realiza estrategia a través de la observación, reflexiona y analiza sobre el tema tratado, favorece el trabajo por equipo mediante la creatividad puede narrar

una historia alternativa para cambiar la percepción del mediado; se trabaja con las partes de forma individual, para evitar que interrelacionen entre ellas y en este momento, en el que no se encuentran preparados, se polaricen las posiciones. En esta etapa se realiza la explicación de las características de la mediación, mecanismos, principios y proceso, así como el tiempo y los horarios en que se podrá realizar la atención de los mismos.

- b) Primera etapa. Se basa en una reunión de forma conjunta tanto el solicitante como del involucrado, con la intervención del facilitador de la comunicación o del mediado para llevar el proceso, establecer las reglas, hacerle saber sobre la confidencialidad del desahogo de las sesiones, quienes pueden irse en el momento que así lo decidan, con base en la autonomía de su voluntad; una vez aceptando el procedimiento, se establece quien solicito el servicio y quien lo desea comenzar.
- c) Segunda etapa. Se practica una reunión individual, esta tiene objetivos, conocer cuales son las

necesidades, intereses, posiciones de las partes, como podrían sugerir solucionar el problema, entender que soluciones han intentado, cuales son las formas por la que se han intentado, cuales son las formas por las que se han intentado, por qué no se ha logrado solucionar.

- d) Tercera etapa. Reunión de las partes intervinientes y del facilitador. Una vez teniendo todos los puntos de vista y percepciones de las partes de forma individual, se reflexiona sobre la situación planteada, se construye una historia alterna en donde las personas se legitimen, valoren el conflicto, se establezca una nueva historia positiva, donde la relación sea para mejorar, así como se pueda predecir cuales son las debilidades y dificultades que enfrentarán.
- e) Cuarta etapa. Reunión conjunta. Se establecen los acuerdos, las opciones, los beneficios y perjuicios que nacen con ellas, y poder convenir un nuevo acuerdo de forma positiva (Ruíz, 2019).

PARTICIPACIÓN DEL FACILITADOR EN LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.

A como lo describe María Aurora Ruiz Ovalle (2019) en su libro de Mediación y Conciliación establece que el perfil del mediador se debe regir por:

- a) Afrontamiento adaptivo conductual. El facilitador debe ser responsable buscando siempre ser fiable, poco implicado, sin retos, ya que eso de ninguna manera puede coadyuvar en la solución del conflicto.
- b) Debe actuar bajo un esquema de simplicidad. Donde se pueda adaptar a las condiciones cambiantes del medio, en sus pensamientos y la forma de comportarse, en función de las propuestas, sugerencias y recomendaciones emitidas, es decir, poder cambiarlas sin ninguna complicación, sin dejar de cumplir las expectativas, recayendo en el principio de flexibilidad.
- c) Otras virtudes. Debe ser neutral, con capacidad resolutive, inteligente, con paciencia, sensible, respetuoso, oyente activo, creativo, hábil en recursos, persuasivo, energético,

saber tomar distancia en los ataques, saber que el ataque no es para él, sino es una forma de resolver o conducirse de los mediados o conciliados (Ruiz, 2019).

Con todo ello, lleva implícito los principios por el cual se rige la justicia alternativa como son la voluntariedad, equidad, igualdad, empatía, confidencialidad, neutralidad, imparcialidad, flexibilidad, simplicidad, honestidad. Por ello, la importancia de la profesionalización del facilitador.

CREACIÓN DEL CENTRO DE MEDIACIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS DE TABASCO.

En los estatutos se puede incluir un numeral donde se dote al presidente de la Comisión de Mediación Laboral, para dar facultades de tener a cargo a mediadores y este será el responsable de llevar a efecto mediante diversas acciones la capacitación y actualización de los mediadores.

Por lo que también es importante considerar la infraestructura para el desarrollo de los procesos, ya que vincula no solamente a dos partes sino también puede ser de grupos. El

espacio, tiene que ser un lugar que integre ausencia de ruidos, de preferencia una mesa redonda o bien en donde se pueda habilitar un espacio acorde al número de personas intervinientes. Más allá, del espacio e infraestructura que, si es importante, es la facilidad y flexibilidad del mediador para llevar a cabo el proceso debido a que a veces la realidad y el contexto no puede converger de manera favorecedora y hay que llevar a cabo el proceso.

Para efectuar el proceso de la mediación se propone iniciando con el envío de invitación, el principio de voluntariedad rige la aceptación de ambas partes involucradas en el conflicto para llevar a efecto la mediación. En caso de ser así, se procede a información individual, posteriormente en conjunto, se otorga la bienvenida explicando lo que conlleva el proceso de la mediación y el alcance que tiene, para después iniciar con la etapa de la narración de los hechos, crear la agenda y llegar a los acuerdos en caso de ser favorable firmar el convenio.

Ante este proceso de implementación es necesaria la difusión del Centro de Mediación del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado y los municipios de

Tabasco. Por lo que, un plan de acción de marketing (Silva, 2022), propicia el conocimiento entre los agremiados, así como mejorar las condiciones de diálogo y comunicación para un beneficio en común. La difusión es una coadyuvante para el conocimiento y la cultura de paz (Rodríguez & Fantoni, 2018), garantizando el derecho humano de acceso a la justicia mediante la justicia alternativa, en este caso con la mediación como una justicia autocompositiva, en el que las mismas partes llegan a un acuerdo y/o solución del conflicto asistidos por un tercero profesional denominado mediador.

CONCLUSIÓN.

La implementación de un centro de mediación al interior del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado y los Municipios de Tabasco, es importante tanto en beneficios y ventajas por varias razones: La resolución pacífica de conflictos: Este centro de mediación proporcionará un espacio neutral y confidencial donde los trabajadores pueden resolver sus conflictos laborales de manera pacífica y constructiva. La mediación permitirá que las partes involucradas en el conflicto lleguen a un acuerdo mutuamente satisfactorio, evitando

así la necesidad de recurrir a procedimientos legales más costosos y prolongados.

Mejorar las relaciones laborales: Con la mediación fomentaremos la comunicación abierta y el diálogo entre los trabajadores y el sindicato, lo que ayudará a mejorar las relaciones laborales en general. Al resolver los conflictos de manera colaborativa, se fortalece la confianza y se promueve un ambiente de trabajo armonioso.

Eficiencia, ahorro de tiempo y recursos: La mediación es un proceso más rápido y eficiente en comparación con los procedimientos legales tradicionales. Permite que las partes involucradas aborden directamente sus preocupaciones y encontrar soluciones de manera más expedita, lo que ahorra tiempo y recursos tanto para los trabajadores como para el sindicato.

Preservación de las relaciones laborales: se centra en la búsqueda de soluciones que sean beneficiosas para ambas partes, que permitan preservar la relación laboral a largo plazo. Esto es especialmente importante en el contexto para el sindicato citado, donde la

colaboración y la solidaridad entre los trabajadores son fundamentales.

Cumplir con la legislación laboral mexicana: se puede garantizar el cumplimiento de la legislación vigente tales como: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en especial los Derechos Humanos y el artículo 123 apartado B. Los Tratados Internacionales en materia laboral. La ley Federal de Trabajo supletoriamente. La ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco y las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el mismo Estado.

Mayor control y participación de las partes: Aquí las partes involucradas tendrán un mayor control del proceso y las decisiones que se toman. Esto les brinda la oportunidad de expresar sus preocupaciones y necesidades, trabajar juntos para encontrar soluciones que sean justas, así como equitativas.

Mejorar la comunicación y el entendimiento: La mediación promoverá la comunicación abierta y el dialogo constructivo entre las partes. Esto ayuda a mejorar la comprensión mutua y a encontrar soluciones que tengan en cuenta las necesidades e intereses de todos los involucrados

LITERATURA CITADA

Diario Oficial de la Federación. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Diario Oficial de la Federación. Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal,

Periódico Oficial del Estado de Tabasco. Ley de Acceso a la Justicia Alternativa para el Estado de Tabasco.

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española.

Rodríguez Sandoval, Mercedes Patricia, & Fantoni Zurita, Giovanni Francisco. (2018). Percepción de calidad del proceso de mediación: enfoque de casos en centro de mediación. Guayaquil-ecuador. Conrado, 14(61), 144-149.

Ruíz Ovalle, María Aurora. (2019). Mediación y conciliación. México.

Silva, F. (2022). Marketing gubernamental y acceso a la justicia. En E.M. Francisco, Z. E. Lidia Amalia & Clark Valenzuela, E. (pp. 65-75), Fontamara.