



Portada » Abogados » “La judicialización no debe ser la solución a los conflictos laborales, porque saldrán perdiendo las dos partes”, según la magistrada Lourdes Arastey

De izquierda a derecha, Belén Pose, Juan Pablo Correa, Teresa Duplá, Lourdes Arastey e Inma Puig. ESADE.

“La judicialización no debe ser la solución a los conflictos laborales, porque saldrán perdiendo las dos partes”, según la magistrada Lourdes Arastey

20 julio, 2016

“La solución no está en la judicialización del conflicto, porque significa una ruptura de la relación y saldrán perdiendo las dos partes”, afirmó la magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, Lourdes Arastey, durante la mea redonda organizada por el Grupo de Investigación Gestión de Conflictos de ESADE Law School y ARAG, bajo el título “Nuevas herramientas de gestión de conflictos laborales”.

En la misma tomaron parte **M^a Belén Pose**, directora de la Asesoría Jurídica Corporativa de ARAG e **Inma Puig**, psicóloga y profesora del departamento de Dirección de Recursos Humanos de ESADE. Fue presentada por **Teresa Duplá**, directora del Conflict Management Rearch Group ESADE Law Shool, y moderada por **Juan Pablo Correa**, miembro del mismo grupo de investigación y socio de Ventura Garcés & López-Ibor Abogados.

Arastey, expresidenta de la sección española de GEMME (Grupo Europeo de Magistrados por la Mediación de España), se mostró persuadida de que, en la gestión alternativa de conflictos, “la mediación, que no se debe confundir con negociación (ni con la conciliación o la negociación asistida), ha de ser el gran caballo de batalla”.

Las participantes coincidieron en que los conflictos son consustanciales a la sociabilidad humana y eso los hace inevitables en cualquier organización o empresa. Por ello, no debemos entenderlos como algo negativo *per se*, sino como espacios para el aprendizaje y la mejora.

“No perdamos tiempo ni dinero en evitar los conflictos”, ha solicitado Inma Puig. “Aprendamos a gestionarlos”, añadió.

La profesora de ESADE está convencida de que “el conflicto no hay que tomarlo como una incomodidad sino como una oportunidad”. Asimismo, ha señalado que “la mayoría de las cosas no ocurren por casualidad, sino por causalidad. Si somos capaces de observar las necesidades de las personas y cuidarlas, surgirán menos conflictos”.

De lo contrario, “en una relación deteriorada surgirán conflictos, porque las personas van a intentar mostrar con su actitud que no están siendo cuidadas y con su resentimiento no dejarán que las demás disfruten de su situación”, ha

PUBLICIDAD



Firmas

- 

¿Que gran oportunidad
Carlos Lesmes!
Carlos Berbell
- 

Acoso: ¿Delito nuevo o
Susana Gisbert
- 

Lo que está a punto de
Cataluña, y ojalá me e
Diego Miranda
- 

Jóvenes tiranos, profe
hundidos
Fernando Pinto Palacios
- 

¿Cómo se tramita una
litispendencia no regu
normas de la Unión E
Flora Calvo

PUBLICIDAD

Recibe el Newsletter de Confilegal en tu email

Please check the checkbox to ensure that you comply with the [EU Laws](#).

recalcado Puig.

En el ámbito profesional, “el vínculo contractual implica una jerarquía y una relación de poder”, señaló Arastey, y esto “hace las relaciones más propicias al conflicto”, añadió.

Lo mismo sucede con la especialización y las diferencias retributivas entre los trabajadores de cada ámbito o departamento de una empresa u organización, ya que ello se presta a la comparación y, como ha apuntado Puig, “el agravio comparativo es el cáncer de toda organización”.

“La evolución en las condiciones y las circunstancias altera continuamente las relaciones laborales” y “los conflictos tienen varias perspectivas”, ha observado la magistrada del Tribunal Supremo y por ello ha instado a fomentar la comunicación, tanto para la prevención de la conflictividad y de los riesgos psicosociales como para la gestión del conflicto.

MEDIACIÓN

Un proceso de mediación entre partes no se trata de saber quién tiene la razón. “Si queremos aprender, tenemos que preguntar y escuchar”, aseguró Puig ya que, “para poder entender lo que sucede en una relación interpersonal, lo primero es ser capaces de observar sin juzgar”.

Así, en la gestión del conflicto “casi siempre es más importante saber qué es lo que no hay que hacer que lo que hay que hacer, porque a veces tomamos decisiones con la mejor de las voluntades y de la manera que creemos lógica o correcta, pero al final no ayudamos, sino lo contrario: lo que en medicina se denomina iatrogenia”, ha advertido.

GESTION EFICAZ DE CONFLICTOS

Pose, por su parte, coincidió en que un sistema basado en la gestión alternativa de los conflictos tiende a ser más eficaz.

Según indicó “un sistema ineficaz de resolución de conflictos pasaría, en este orden, por las fases de elusión, poder, derechos y consenso, mientras que, tal y como recogen las recomendaciones de la O.I.T un sistema eficaz empezaría primero por el consenso, para ir luego a los derechos y finalmente el poder”.

Pose mostró las distintas tipologías de resolución de conflictos laborales gestionados por ARAG, resaltando que el 50% se resuelven sin necesidad de acudir a la vía judicial, destacando un 26 por ciento de asuntos resueltos amistosamente sin acudir ni siquiera a la conciliación laboral (14 por ciento).

Noticias Más Populares

por Taboola

Detienen al juez decano de Talavera, Fernando Presencia

Once meses después de ser nombrado magistrado del Tribunal Supremo, Ángel Fernando Pantaleón presenta su renuncia

Cómo chupar cámara en el juicio de Mas: una historia que había que contar

Noticias Más Populares


Detienen al juez decano de Talavera, Fernando Presencia

Once meses después de ser nombrado magistrado del Tribunal Supremo, Ángel Fernando Pantaleón presenta su renuncia

Cómo chupar cámara en el juicio de Mas: una historia que había que contar

por Taboola

También También Te Puede Interesar

Enlaces Patrocinados por Taboola 

Quiero vender mi coche - ¡Vamos a ello!

compramostucoche.es

Hablarás un nuevo idioma en tan solo 3 semanas con esta app hecha por más de 100 lingüistas

Babbel

El mayor buscador de alquileres vacacionales a nivel mundial

HomeToGo

Ganga para Madrid: Vuelos Baratos desde 19€

www.jetcost.es

¿Necesitas Un Préstamo? Estos Son Los Prestamistas Que Más Te Dan

HelpMyCash.com/Prestamos

Tu banco en tu móvil y sin comisiones

Imaginbank | Landing

También También Te Puede Interesar

Enlaces Patrocinados

9 de cada 10 españoles están afectados por esta epidemia de la que nadie os habló

Laboratorios Cell'innov

Ganga para Madrid : vuelos baratos desde 14€ ida y vuelta

www.jetcost.es

STEINER: Progresivas a medida para una vista de lince

Gafas.es

¡Este juego te mantendrá despierto toda la noche!

Big Farm: Juega Gratis

¡Aprende cualquier idioma en tan solo 3 semanas con esta app elaborada por más de 100 expertos!

Babbel

Confidencial: Ex agente de la CIA predice el fin de España

Inversor Global España

Belén Pose

ESADE

Inma Puig

Juan Pablo Correa

Lourdes Arastey

Teresa Duplá

< El escritor Vázquez-Figueroa declara como

La modificación de la Ley de Sociedades de

Leave a Reply

1 Comment on "La judicialización no debe ser la solución a los conflictos laborales, porque saldrán perdiendo las dos partes", según la magistrada Lourdes Arastey"



Join the discussion

Sort by: newest|**oldest**|most voted**Javier Paredes**

Guest

Con todos mis respetos a la opinión de la Magistrada, creo que el problema estriba en otra parte. Las empresas y generalmente las grandes, sólo se presentan ante el organismo de conciliación cuando el despido, la sanción o la cantidad está pactada directamente ante el trabajador/a. Lo normal, y hablo con conocimiento de causa como representante de los/as trabajadores/as es que no acudan. Si la LOJS fuese más severa y hablo exclusivamente bajo mi punto de vista a la hora de imponer sanciones por no presentarse, a lo mejor las cosas funcionarían de otra manera. Cuando se acude en el... [Read more »](#)



🕒 25 julio, 2016 8:45 pm