La Mediación como herramienta para evitar los procesos laborales

Abog. Héctor H. Herrera Heredia, M. en D.

Profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Yucatán

El carácter histórico que tiene el derecho del trabajo, siempre ha sido materia de polémica y discusión, más cuando se percibe que sus logros no siempre se obtuvieron en forma voluntaria y pacífica, sino como resultado de agitadas manifestaciones de los trabajadores, algunas fuertemente reprimidas, mediante las cuales se pretendía obtener mejoras a sus condiciones laborales, lo que reflejaba, en ocasiones, un conflicto de lucha de clases.

La propia revolución mexicana, como movimiento social, propició el florecimiento de principios como el de justicia social y sentó las bases de un derecho laboral, que quedó plasmado con rango constitucional en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917; ello motivó la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, de 14 de enero de 1918, primera en su tipo en el país, y generó posteriormente la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 que, conforme a dicho principio, es el marco que regula la protección de los derechos de los trabajadores, así como los procedimientos para solucionar las diferencias que surjan entre el patrón y el trabajador.

Aunado a esto, el ejercicio del derecho laboral, los logros de la clase trabajadora y la interpretación que los órganos jurisdiccionales federales realizaron, moldearon su contenido primario y generaron la necesidad de crear una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual entró en vigor el 1º. de mayo de 1970. Dicho cuerpo normativo presentó importantes reformas adjetivas, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, bajo la premisa de que los procedimientos laborales han de estar exentos de formalismos innecesarios, han de contar con un período previo de conciliación y su tramitación debe se más ágil. Este tema es de mucha importancia para el futuro de nuestra Patria y en especial para nuestro Estado, es el resultado de nuestras inquietudes y trabajos, desde el momento en que comenzamos a elaborarlo, esperábamos que las ideas que en el exponemos, den algún fruto para el mejoramiento de nuestra sociedad.

Dentro del derecho laboral destaca con especial importancia el derecho procesal del trabajo, derecho reconocido como la esencia misma que radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de la justicia.

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DEL PROCESO

Las palabras "proceso" y "procedimiento" son usualmente utilizadas como sinónimos, aunque encierran en ellas significados diferentes como observaremos. Según Cipriano Gómez Lara, el término "proceso" es un conjunto de procedimientos entendidos estos como un conjunto de formas o maneras de actuar, en tanto que la palabra "procedimiento" se refiere a la forma de actuar, y en este sentido, hay muchos y variados procedimientos jurídicos; por ejemplo, los procedimientos administrativos, notariales,

registrales, etc. [1]

En tanto que José Vizcarra Dávalos afirma: "el proceso jurisdiccional también podemos definirlo como el conjunto de actos jurídicos realizados por el juez, las partes, los terceros, los auxiliares de justicia, etc., con motivo del ejercicio de la acción, cuyo fin es la sentencia"[2] para dicho autor, la palabra "procedimiento en sentido estricto, es para designar el conjunto de formalidades que revisten los actos o actuaciones del proceso.[3]

Dorantes Tamayo, por su parte define al término proceso como "el conjunto de actos jurídicos, relacionados entre sí, que se realizan ante o por un órgano jurisdiccional, con el fin de resolver un litigio"; en tanto que "el procedimiento en general es un conjunto de actos relacionados entre sí, que tienden a la realización de un fin determinado. Cuando este fin es el de resolver litigios, el procedimiento será, como ya hemos visto, procesal".[4]

De los conceptos vertidos con anterioridad, concluimos que el proceso es un concepto abstracto que se refiere a la forma de actuar ante el órgano jurisdiccional, con el fin de dilucidar él o los derechos controvertidos a favor de quien acredite tener un mejor derecho; actualizándose durante el procedimiento que al ser un hecho concreto, real y específico ante la autoridad jurisdiccional competente, reviste actos y solemnidades diferentes para las diversas áreas procesales llámense procedimiento civil, penal, laboral, etc, Gómez Lara afirma: "El proceso es un conjunto de procedimientos, pero también es cierto que todo procedimiento no necesariamente es procesal"[5].

De lo anterior, se deduce que al ser el proceso una abstracción jurídica que se concreta al iniciar un procedimiento en cualquier rama del derecho, revistiendo los requisitos legales necesarios en cada área específica para poder llevarse a cabo un correcto procedimiento, no es menos cierto que no necesariamente todo procedimiento es, un proceso, ya que pueden existir procedimientos irregulares en los que no se hayan perfeccionado los requisitos esenciales para desarrollar un procedimiento perfecto, ocasionando, por ende que el proceso no sea puro y en muchas ocasiones sea ilegal.

Dorantes Tamayo define a la práctica forense "como el estudio de los usos y costumbres que se siguen ante los juzgadores de las formas de proceder y de actuar ante éstos cuando se tramita un asunto judicial", y al derecho procesal positivo como "el estudio sistemático de las normas jurídico-procesales que están vigentes en un lugar y en un momento determinados".[6] Otro concepto de práctica forense lo encontramos en el Diccionario Jurídico Mexicano que cita: "en el siglo XIX era la disciplina jurídica de aplicación que abarca todas las enseñanzas necesarias para ejecutar en el foro y ante los tribunales de justicia que son los llamados a juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado, los procedimientos judiciales, encaminados a la declaración o al restituimiento de los derechos infringidos, mediante la recta interpretación y aplicación de las leyes. Actualmente se define como la parte ejecutiva, no teórica del derecho procesal o de los procedimientos".[7]

La misma obra define al Derecho Procesal como el "conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se susciten con la aplicación de las normas de derecho sustantivo", y al derecho positivo como el "conjunto

[1] Gómez Lara, Cipriano, "Teoria General del proceso" Harta México, 1996 Pag. 218
[2] Vizcarra Dávalos José, "Teoría General del proceso", Porrúa, México, 1997 Págs. 150-151
[3] Vizcarra Dávalos, José, op. Cit. Pág. 151
[4] Dorantes Tamayo, Luis, "Elementos de Teoría General del Proceso", Porrúa, México, 1993, Págs.225-226
[5] Gómez Lara, Cipriano, op. cito Pág. 218
[6] Dorantes Tamayo, Luis. op. cit.. Pág. 14
[7] Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, Unam, 1989 pág. 2467

de las normas jurídicas que integran la legalidad establecida por el legislador, así como aquéllas que en un tiempo estuvieron vigentes y que quedaron abrogadas pasando a constituir el derecho histórico de una Nación".[8]

De lo anterior, concluimos que la práctica forense son los usos y métodos necesarios para poder llevar a efecto un procedimiento ante el juzgador, en tanto que Derecho Procesal Positivo es el estudio de la norma jurídica aplicable al caso determinado en virtud de estar vigente el ordenamiento jurídico en un tiempo y lugar determinados, en el que ocurrieron los hechos contrarios a la ley.

Del estudio de los conceptos anteriores, podemos establecer que para que exista un debido análisis de la Teoría General del Proceso deben existir tanto el Derecho Procesal Positivo como la Práctica Forense ya que éstos son elementos básicos y fundamentales para su estudio, ya que al estudiar ambas, tanto las formas de actuar en los procesos, así como las normas jurídicas que estuvieron vigentes en el momento y lugar en que ocurrieron los hechos contrarios a la ley dan lugar al nacimiento de la Teoría General del Proceso que une ambos objetos de estudio de dichas ramas para dar origen al estudio teórico del proceso en general, por lo que guardan entre sí un estrecho vínculo.

Según Vizcarra Dávalos “la Teoría General del Proceso es la parte general de la Ciencia del Derecho Procesal que se ocupa del estudio de los conceptos, principios e instituciones que son comunes a todo proceso jurisdiccional jurisdicción, competencia, acción, excepción, pruebas etc”.[9]

Otro concepto de Teoría General del Proceso, lo hallamos en la obra "Diccionario de Derecho Procesal Penal" de Marco Antonio Díaz de León, quien afirma que es la "corriente moderna del pensamiento procesal, integradora ya de una disciplina procesal "per se" que abarca dentro de su campo el estudio abstracto de la naturaleza de todas las doctrinas y figuras procesales cuyas esencias son básicas, por tanto valederas cuando fueren referidas a los distintos procesos en particular".[10]

Así, desde nuestro punto de vista, observamos que la Teoría General del Proceso es una parte integrante del Derecho Procesal que estudia los elementos comunes a todo proceso, independientemente de la rama del derecho de que se trate, sin los cuales carecería de los requisitos esenciales de que deben ir revestidos para su debido análisis por el juzgador.

Dorantes Tamayo especifica que el período primitivo abarcó desde los tiempos más remotos hasta el siglo XI de nuestra era, y en él no se encuentran obras de carácter estrictamente procesal, sino referencias al proceso judicial como por ejemplo, el "Código de Hamurabi" de Mesopotamia o las leyes mosaicas contenidas en la Biblia.

La Escuela Judicialista por su parte, surge en Bolonia durante los siglos XII y XIII, y las "sumas" o compendios de los juristas pertenecientes a esta escuela tienen como principales rasgos que se destaca la definición de "juicio" como sinónimo de proceso, los procesos son divididos en "tiempos" (que variaban entre ocho y diez), y que las obras se basan en el "derecho común" o italo canónico medieval. Entre sus principales autores se encuentran Tancredo quien escribió el “Ordo Judiciarius” y Guglielmo Duranti o Durante quien publicó “Speculum Judiciale” que trataba el derecho civil y el penal.

Por lo que se refiere a la tendencia de los prácticos, cuya variante española abarca del siglo XVI hasta ya entrado el XIX, sus principales características son: la materia procesal es

[8] Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit. Pág. 1034
[9] Vizcarra Dávalos, José. op. cit.. Pág. 8
[10] Dfaz de León, Marco Antonio "Diccionario de Derecho Procesal Penal" México, Porrüa, Tomo 11, 1989 Pág. 2147

contemplada más bien como arte que como ciencia, prestándose mucha atención al estilo y a los usos de la curia, predominando las opiniones de los juristas incluso sobre los preceptos legales, es más nacionalista que en las otras tendencias y la mayoría de los autores son prácticos en la abogacía y escribían en castellano y no en latín como era costumbre en esa época.

La corriente del procedimentalismo surge en la primera decena del siglo XIX debido a la codificación napoleónica, pudiendo tener dos causas de aparición: una política (la Revolución Francesa repercutiendo en el juicio criminal y en la doctrina de la prueba) que dio origen al proceso penal mixto o anglo-francés, y que sustituyó el sistema legal o tasado de la apreciación de las pruebas por el de la libre apreciación o en conciencia; y otra jurídica (el Código Napoleónico) que separó la legislación procesal civil y penal de los respectivos códigos sustantivos. Esta escuela se caracteriza porque rara vez sigue los lineamientos trazados por las instituciones legales, el desarrollo de sus obras es meramente descriptivo, de comentario a la ley, continuando en algunas concepciones ligado al Derecho Material, sus temas fundamentales son: la organización de los tribunales, la competencia de éstos y el procedimiento judicial.[11]

La Escuela del Procesalismo Científico según la define Gómez Lara, implica una autonomía de la ciencia procesal, y su definitiva separación de las respectivas disciplinas sustantivas. El enfoque de la disciplina no es meramente descriptivo y analítico como el procedimentalismo, sino que pretende ser rigurosamente científico e integral respecto del fenómeno procesal, analizando, sintetizando, estructurando la construcción sistemática del mismo, así como su esencia y finalidades. Los procedimentalistas alemanes del siglo XIX que siguieron esta corriente fueron Bulow, Wach, Kohler, Stein y Hellwig.[12] Dorantes Tamayo afirma, que para que pueda hablarse de Teoría General del Proceso debe de haber cierta unidad, es decir elementos comunes a los diversos procesos. Pero existe también una corriente doctrinal sustentada por los penalistas quienes afirman que los procesos son diferentes entre sí según la materia, sin compartir elementos comunes, a esta corriente se le denomina "corriente diversificadora", de la que el mismo autor señala como sus principales estudiosos a los italianos Eugenio Florian y Vincenzo Manzini, quienes diferencian a los procesos penales de los civiles. FIorian argumenta que se diferencian en el objeto, ya que para el proceso penal es una relación de derecho público y para el civil una relación de derecho privado. Del mismo modo afirma que el proceso penal es un instrumento generalmente indispensable para la aplicación de la ley penal en el que el poder dispositivo de las partes es restringido y el del juez grande, quien además se inspira en criterios ético-sociales, de equidad, en apreciaciones discrecionales al fijar las sanciones y en valoraciones técnicas al fijar la peligrosidad del procesado; en cambio, el proceso civil no es siempre requisito indispensable para la actuación de las relaciones de derecho privado, además de que el poder dispositivo de las partes es grande y el del juez restringido, estando regido además este proceso, exclusivamente por criterios jurídicos puros.

Por su parte Manzini apunta que en el proceso penal el concepto de parte tiene significación impropia, siendo que el juez tiene iniciativas instructoras y libertad de convencimiento, no siendo suficiente la sola confesión del acusado para tener por comprobados los hechos delictuosos, no debiendo el juez atenerse únicamente a las preguntas hechas al testigo, no siendo además la prueba principal la documental y no admitiéndose el juramento decisorio;

[11] Dorantes Tamayo, Luis. op. cit.. Págs. 18-23
[12] Gómez Lara, Cipriano. op. cit Pág. 64

en tanto que en el derecho civil luchan dos verdaderas partes con perfecta paridad de trato, el juez no tiene iniciativas instructoras ni libertad de convencimiento, es suficiente la sola confesión del demandado (bastando en ocasiones únicamente el silencio de éste), debiendo el juez atenerse sólo al interrogatorio de los testigos, la prueba principal es la documental y se admite el juramento decisorio, que en nuestro derecho ha sido sustituido por la protesta de decir verdad.

Por lo que respecta a la "comente unitarista" Dorantes Tamayo continúa diciendo que es la seguida por la mayor parte de los procesalistas modernos quienes afirman que existe unidad entre los distintos procesos, ya que tienen elementos comunes que los unen. Entre los principales autores que han escrito sobre este tema se encuentran D'agostino con la obra "La unidad fundamental del proceso civil y el penal" y a Diana quien de forma más general escribió "La unidad del proceso y de la doctrina procesal", entre otros. [13]

Dorantes Tamayo afirma que entre los elementos comunes pueden hallarse unos fundamentales y otros secundarios. En general, no existe entre los diversos autores unanimidad acerca de cuáles son los conceptos fundamentales del proceso, así vemos que para el procedimentalismo francés, la organización judicial, la competencia y el procedimiento tienen relevancia. Bülow daba importancia al concepto de proceso, Carnelutti fundaba el sistema de Derecho Procesal Civil en el concepto de litigio, y el de otros procesos en el de negocio o de controversia, Calamandrei por su parte consideraba nociones fundamentales de orden sistemático, que no están definidas, sino presupuestas por las leyes positivas a la jurisdicción, la acción y el proceso, a las cuales Ramiro Podetti llamó "Trilogía Estructural de la Ciencia del Proceso Civil" afirmando que dichos conceptos tienen un aspecto objetivo, uno genético-histórico y uno lógico-doctrinario. Por su parte, Dorantes Tamayo sigue el orden enunciado por Alcalá-Zamora y que es el que estudiaremos: Acción, Jurisdicción y Proceso. [14]

Por lo que se refiere a los elementos secundarios son: los sujetos procesales, la finalidad del proceso, el procedimiento, los principios que lo rigen y los sistemas de valoración de las pruebas.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El derecho procesal de trabajo resulta de reciente creación y deriva de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, las cuales constituyen el avance más significativo alcanzado hasta hoy por dicha materia, la cual día a día va adquiriendo una mejor y más clara estructura de sus conceptos e instituciones.

El derecho procesal tiene plena validez en la administración de justicia, por parte de los tribunales laborales, sin embargo, resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a la aplicación del derecho (como jurisdicción), sino que concilian, interpretan el derecho y lo construyen, como acertadamente lo indica Francisco Ramírez Fonseca [1].

Como la esencia misma del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa actividad, en el ámbito laboral.

Frecuentemente se menciona al derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia

[13] Dorantes Tamayo, Luis. op. cit.. Págs. 36-40

[14] Dorantes Tamayo, Luis. op. cit.. Págs. 40-42

[1] Ramírez Fonseca Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Ed. Pac S.A. de C.V. México, 1985; Pág. 48

jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.
Alberto Trueba Urbina lo señala como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales". [2]

Por su parte, Armando Porras López lo identifica como: "aquélla rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico". [3]

Francisco Ramírez Fonseca, al analizar las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define el derecho procesal del trabajo como "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades". [4]

Finalmente, Francisco Ross Gámez, manifiesta que " el derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales". [5]

De todo lo anterior, se infiere que el derecho procesal del trabajo conoce de la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.
También se define como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.[6]

Naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.
Determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, es ubicar la materia en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho; es un problema de clasificación por lo tanto, corresponde a la sistemática jurídica.

En el Digesto, aparece ya la clásica y antigua distinción de UIpiano, en virtud de la cual el derecho público tendría por objeto el gobierno de la república romana y el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular. A partir de entonces son múltiples, y muy variados, los intentos por encontrar una fórmula adecuada para clasificar el derecho (interés en juego; naturaleza del sujeto; intereses protegidos; carácter de la sanción; teorías eclécticas, etc) criterios que han sido desvirtuados por la falta de un sustento definitivo de clasificación.[7]

Sin embargo, desde un punto de vista totalmente científico y estricto no son válidas estas clasificaciones, al no caber la distinción, ya que toda norma jurídica es estatal y el sistema jurídico es unitario; y pretender clasificar el orden jurídico, como decía Hans Kelsen, sería como ordenar los cuadros de un museo por su precio.

---

[2] Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, 4ª Edición, México, 1978; Pág. 374
[3] Porras y Lopez Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1987; Pág. 25
[4] Ramírez Fonseca Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Ed. Pac S.A. de C.V., México, 1985; Pág. 128
[5] Ross Gamez Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrua, México, 1991. Pág. 14
[6] Tena Suk Rafael, Italo Morales Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, México, 1997, Pag.17
[7] Tena Suk Rafael, Italo Morales Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, México, 1997, Pag.18

A mayor abundamiento, la división del derecho público y el derecho privado se encuentra actualmente en revisión, debido a las tendencias de tratadistas que pretenden incluir una categoría más, denominándola derecho social, en la que ubican el derecho laboral.

El derecho procesal laboral, se ubica dentro del campo del derecho público, toda vez que sus normas siempre serán de interés colectivo, por el interés que en todo momento tendrá la sociedad en la impartición de la justicia.

Néstor de Buen Lozano, afirma que no es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica, y en forma especial al derecho del trabajo, en sólo una rama determinada del derecho, agrega, además, que es preciso recoger la tesis que, intentando satisfacer un rigor científico, prefiere determinar institucionalmente la naturaleza jurídica y no en grupo, ya que puede haber relaciones integradoras de una institución, las cuales no correspondan a la tendencia general de ésta. [8]

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, se establecen determinados principios al procedimiento laboral, modificándose el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo quedando de la siguiente manera:

"Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominante oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hecho expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley". [9]

Principios del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

Éstos se encuentran señalados por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, de dicho numeral, se puede concluir, que independientemente de la naturaleza social del proceso del trabajo, éste es:

a) Público: Los procesos laborales pueden ser presenciados por cualquier persona, es decir, se ventilan públicamente, salvo el caso previsto en el artículo 720 que determina que la Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que serán a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres;

b) Gratuito: No existe costas judiciales ni pago de ninguna especie en el proceso laboral; dicho principio se encuentra establecido en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo en el que se determina que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

c) Inmediato: Los miembros de las juntas deben de estar en íntimo contacto con las partes para percatarse de la verdad real; existe una comunicación directa entre las partes y el juzgador

[8] De Buen Lozano Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrua, 6ª Edición, México, 1999; Pág. 457

[9] Climent Beltrán Juan, Ley Federal del Trabajo, Ed. Esfinge, 20ª edicicón, México, 2000, Pag. 444

d) Predominantemente oral: Este principio está en íntima relación con el anterior y significa que los diversos actos del procedimiento laboral son fundamentalmente orales, por lo que la comparecencia personal es indispensable en las audiencias, requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, lo que implica mayor rapidez en el procedimiento por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento, otros dos principios del procedimiento laboral.
e) A instancia de parte: Se exige, para que ponga en movimiento la administración jurisdiccional laboral, que exista solicitud de parte interesada.
f) Protector del trabajador o suplencia de la defensa deficiente: La importancia social de este precepto radica en que se rompe el principio de paridad procesal, para que los obreros gocen de la tutela sustancial y procesal de la ley del trabajo. Las juntas deberán subsanar las deficiencias o defectos de la demanda obrera.

En este caso tendrán obligación de comunicarlo a las partes en el proceso, previamente a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y administración de pruebas, y observar lo dispuesto en los artículos 784 y 873 de esta ley.
También existen los principios de economía, concentración y sencillez que consisten cada uno en lo siguiente:
a) Economía.- Se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos; en la simplificación del número de audiencias; la facultad de las Juntas de regularizar el procedimiento; la preclusión que se refleja en la pérdida del derecho, una vez transcurridos los términos, sin necesidad de acusar rebeldía; la aclaración de los laudos evitando la interposición de amparos innecesarios.
b) Concentración.- Se manifiesta en la acumulación de los juicios, en la tramitación de los incidentes dentro del expediente principal y la obligación de los colitigantes de designar un representante común.
c) Sencillez.- Consiste en la ausencia de formalismos en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten.

Ya como resultado del estudio del Derecho Procesal del Trabajo, y al tener claro estos conceptos, pasaremos al tema que nos ocupa y nos interesa, que es la mediación como instrumento jurídico para evitar los procesos laborales.

LA MEDIACIÓN COMO INSTRUMENTO JURÍDICO

La competitividad financiera globalizada, produce que los países pobres cada día sean más pobres, con la consiguiente aparición del tráfico de drogas, el lavado de dinero, la pornografía, las noticias tendenciosas de los medios de comunicación, el pandillerismo, la promiscuidad sexual, tanto en las grandes ciudades como en todo núcleo social crea el anonimato sicológico con su pérdida de valores, generan efectos nocivos no tan sólo en el núcleo familiar, sino hasta en los centros de trabajo, ya que los conflictos que se presenten se tratarán de solucionar en forma violenta y mediante procesos ante los tribunales, ya que la comunicación afectuosa y generosa se ha perdido.

Bien sabemos que sin menoscabar la jurisdicción judicial y de la existencia de leyes bien elaboradas, los procesos oficiales no se desarrollan con prontitud y eficacia, debido a los errores humanos y al rezago de los asuntos controvertidos que aumentan día a día,

porque existe la costumbre de que los abogados tratan de resolver cualquier conflicto a través de los tribunales estatales.
Motivo por el cual, los juristas han tratado de encontrar medios alternativos para la solución de controversias en forma sencilla y humana, entre los cuales, se encuentra la mediación.
En lo fundamental, la mediación es un procedimiento no adversarial, en el que un tercero neutral ayuda a las partes en conflicto a negociar para llegar a un resultado mutuamente aceptable.

El mediador puede sugerir fórmulas de acuerdo y soluciones alternativas, pero no actúa como juzgador ya que no puede ni debe imponer su decisión a los contendientes si éstos no llegan a un acuerdo por mutua aceptación. Colabora con las partes a identificar los puntos controvertidos, a explorar las posibles bases de un pacto en vía de solución. Por otra parte, el mediador señala las consecuencias que podrían sobrevenir en caso de no alcanzar ningún acuerdo y aconseja a cada una de las partes a acomodar sus intereses a los de la contraria.

Lo importancia de la mediación como instrumento jurídico alternativo, es producir un aflojamiento de la tensión existente entre las partes para llevarlas a una buena comunicación, en un enfoque de futuro y con un resultado en que ambas ganan. Mientras que en las cuestiones controvertidas, el enfoque es hacia el pasado, donde la tensión continúa y una parte gana y la otra pierde.
La actual globalización financiera y los avances de la comunicación, han generado logros en la tecnología, en la ciencia y en la economía, especialmente, en los países desarrollados y en los que están en vías de desarrollo; pero también han producido la idea de que el éxito consiste en poseer grandes fortunas que dan poder y bienestar; y que el medio idóneo para esto, es la competitividad totalmente deshumanizada.

La deshumanización tanto en las grandes urbes como en toda población, produce rémoras sociales como la explotación del hombre por el hombre, el narcotráfico, los negocios ilícitos, la drogadicción juvenil, la prostitución, el pandillerismo, la falta de seguridad publica, las publicaciones tendenciosas de los medios de comunicación, el consumismo compulsivo. Estas conductas crean un ambiente sicológico negativo y contaminante, donde el ser humano cae en el anonimato al perder sus valores y virtudes; y afectan todo núcleo humano, en especial, a la familia, cuyos miembros carecen de una inadecuada comunicación tanto entre ellos como con sus prójimos, pues al tener resentimientos reprimidos, tratan de resolver sus problemas en forma violenta, ya que carecen de una comunicación respetuosa y amistosa.

Por tales motivos, las personas con conflictos prefieren generalmente resolverlos a través de los tribunales estatales, pero a pesar de los mejores procedimientos legales que se han elaborado, la aplicación de la justicia no es pronta ni expedita y los costos son gravosos, posiblemente por los vicios y errores propios de la naturaleza humana; y por otra parte, las cuestiones controvertidas avanzan en forma geométrica, en tanto que los servicios públicos avanzan en manera aritmética.

Por lo tanto, los juristas han tratado de encontrar procedimientos alternativos de resolución de conflictos, entre éstos la mediación, para procurar una justicia más humanizada y al alcance de la economía de cualquier persona.
Las formas de vida que actualmente tenemos, es el resultado de la evolución que los grupos familiares primitivos han experimentado a través de los tiempos, por las interacciones que generaron los factores económicos, sociales, culturales, jurídicos y políticos sobre aquellos grupos familiares. Partiendo del hombre de las cavernas, las tribus nómadas de cazadores y

pescadores, después de largo desenvolvimiento, entran tribus sedentarias, los clanes, los totems, las gens y los patriarcados hasta culminar con las formas estatales.
En las primeras formas tribales, los ancianos por su gran experiencia fungieron como intermediarios para la resolución de los diversos conflictos. Luego intervinieron como mediadores ya sea por su autoridad o por su sabiduría los señores feudales, para lograr que los vecinos o súbditos vivan sin graves conflictos sociales.
En la antigua China sus pobladores trataban de resolver todas sus desavenencias, fueren del orden que fueren, por medio de la persuasión moral y el acuerdo. Así lo define Confucio, este filósofo hablaba de un orden natural, que no debía interrumpirse, ni romper este equilibrio natural. Este notable pensador chino vislumbraba lo que hoy en día llamamos la paz social.

La mediación, en China, se continúa aplicando hoy en día, a través de la Institución de Comités Populares de Conciliación.
También en el Japón la forma de resolver conflictos pacíficamente se ha impuesto desde épocas inmemoriales, cuando el líder de las poblaciones, que generalmente coincidía con la persona más vieja del lugar, era llamado para dirimir las controversias.
Muchos observadores sociales han destacado que en el Japón, justamente por la utilización masiva de resolución de métodos no adversariales para sus conflictos, existen muchos más floristas que abogados, aun hoy en día, pues la utilización de estos métodos alternativos es la forma natural de resolver sus contiendas.

En algunas partes de África, se reúnen en Asambleas o Juntas de Vecinos y han utilizado este método para resolver sus contiendas personales durante siglos.

No debemos olvidar la importancia que tuvo la Iglesia en la resolución de conflictos entre sus miembros: el ministro, el rabino o el párroco intervenían como mediadores, en especial en los conflictos de orden familiar.
En época más reciente, en EE.UU., los diversos grupos étnicos, por razones de hambre, guerra, etc. Se organizaban en diferentes maneras, que les permitían resolver sus conflictos, utilizando los principios y concepciones que los caracterizaba y distinguían de los demás grupos, sin intervención de terceros extraños, que no conocían su idiosincrasia, sus valores, sus formas de vivenciar la propia realidad.

Con tal motivo la Chinnease Benevolent Asociation a través de la "mediación" resolvía sus propias controversias. Otro ejemplo en aquel país norteño, son los grupos judíos que utilizaban la mediación en el Jewich Conciliation Board.

La propia Iglesia Católica del mismo país creo la institución que se denomina Chistian Conciliation Services, que cuenta con cursos de capacitación para mediadores eclesiásticos.
Asimismo, el uso de la mediación la encontramos en la American Arbitration Asociation, que capacitó a mediadores argentinos, con el fin de adiestrarlos en la aplicación de las técnicas aprendidas. También existen varias instituciones para la resolución de los conflictos por métodos alternativos, y muchas de ellas se especializan en Mediación Familiar, Educacional, de la Vecindad, etc. La finalidad básica es sustituir a los tribunales judiciales, por tales métodos, más rápidos, expeditos y económicos, donde las partes son las que elaboran sus propias propuestas."[10]

[10] Aiello de Almeida, Maria Alba, Mediación: Formación y algunos conceptos claves. Ed. Porrúa, México, 2001, pp. 41-46.

Tal procedimiento de aplicación de justicia no adversarial, también está funcionando con éxito en la República de Colombia y Canadá.

Por lo que toca a México, ya existe un gran propósito por incluir la mediación como instrumento alternativo para resolver conflictos en Sede de los Poderes Judiciales a través de Centros de Mediación Oficiales, institucionalizados dentro de la estructura de sus Tribunales Superiores, entre éstos, el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los de los Estados de Quintana Roo, Querétaro, Baja California Sur, Puebla y Oaxaca. Esto podemos verificarlo al leer el texto de la "Presentación" de la Memoria del II Congreso Nacional de Mediación, efectuado del 9 a 14 de septiembre de 2002, en México, Distrito Federal. [11]

Actualmente, las nuevas técnicas de mediación y negociación pueden utilizarse tanto en el ámbito de la empresa como en el entorno social, familiar o personal, poniendo una mayor calidad en las relaciones humanas, para que la sociedad día con día cuente con medios para obtener una auténtica paz social.

La mediación es una forma alternativa de resolver conflictos, a través de una tercera parte neutral que puede estar integrada por un equipo multidisciplinario de profesionales de diferentes ámbitos de la ciencia (Abogados, Psicólogos, Ingenieros, etc.)

La mediación ya está regulada par ley en Francia, Holanda y Bélgica, próximamente en el Reino Unido. En España, se creo en diciembre de 1997 la Asociación para la Promoción de la Mediación en España (APME) que preside el "Centro Andaluz de Mediación y Negociación", y está formada por una veintena de organizaciones privadas, de carácter no lucrativo, con el objetivo básico de extender los fundamentos teóricos y las aplicaciones prácticas de la negociación y la mediación. Y día tras día el procedimiento de la mediación, se está extendiendo hacia otros países del Continente Americano, entre éstos la República de Argentina.[12]

La mediación se caracteriza por: 1) Ser una instancia eminentemente voluntaria. Las partes deciden participar o no en el proceso de mediación y ponerle fin en cualquier momento y no están obligadas a llegar a un acuerdo. 2) Estar basada en el principio de confidencialidad. Es decir, que el mediador y las partes no pueden revelar lo sucedido en las sesiones; salvo autorización expresa de los mediados. 3) No estar sujeta a reglas procesales. El procedimiento es absolutamente informal y flexible. 4) Poseer una real inmediatez. Las partes actúan por sí mismas. 5) Ser efectivamente cooperativa. Las partes actúan, negocian y proponen las soluciones. Y el acuerdo parte de los propios interesados, protegiendo así los intereses de ambos.

La mediación es especialmente recomendable para aquellos casos en los cuales las partes en conflicto tienen una relación que, en un momento dado, puede y debe continuar con el tiempo.

En general, todos los casos son susceptibles de ser mediados, pero en especial las cuestiones de daños y perjuicios, de familia, de mala praxis profesional, disputas y consumidores, entre socios, entre deudores y acreedores (préstamos bancarios y tarjetas de crédito) entre obreros y patrones y todas aquellas situaciones en las cuales la relación se prolongara en el tiempo y aquellas en que la privacidad de las cuestiones debatidas permite mantener la reputación profesional de los implicados.

---

[11] Memoria, 2002-2003, II Congreso Nacional de Mediación. Hacia una Mediación en Sede Judicial. Tribunal Superior de Justicia del D.F., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M.. Ed. Talleres de Enlace Gráfico, S.A. de C.V., México, D.F.. pp. 4 y ss.

[12] Http;/:www.iat es/M y N/cuerpo.hrnt (Información Vía Intenet)

Las partes en conflicto, enfrentadas por posiciones aparentemente contrapuestas y el mediador.

El mediador es una persona profesional capacitada para dirigir este tipo de procesos, actuará, en los casos que lo considere necesario, asistido de un comediador o bien puede ser un equipo interdisciplinario, cuya presencia en las sesiones se resuelve de acuerdo a la conveniencia de cada caso concreto.

La función del mediador es la de un tercero a quien los interesados delegan la tarea de mediatizar entre las partes y ayudarlas a procesar los datos que generan el conflicto, su rol es asistir a las partes en el cotejo de sus respectivas posiciones con la realidad.

Su posición es negociadora, colaborando en la búsqueda de soluciones, pero nunca sustituyendo a las partes en la elaboración de las mismas.

Para esto se necesita, no sólo contar con un mediador entrenado, sino con protagonistas que espontáneamente colaboren y cooperen en el proceso, pues sin tales elementos fundamentales es muy difícil que la mediación llegue a un término feliz.

La mediación requiere de un tiempo para desarrollarse, para lo que podemos hablar de etapas dentro del proceso de mediación, entre las que se encuentran, reducir la tensión emocional que predomina en el momento de la consulta, crear una atmósfera adecuada para favorecer la cooperación.

La introducción y negociación de un acuerdo entre las partes y el mediador; la recolección de los datos necesarios para poder trabajar y la base del análisis y negociación."[13]

Como método alternativo de resolución de controversias, la mediación debería conservar siempre su carácter extrajudicial, pero esto no quiere decir que en un procedimiento a través de aquélla pueda ser utilizada para llegar a una conciliación saludable.

La confusión entre mediación, conciliación y arbitraje, continúa en el presente. Sin embargo las diferencias son importantes, vista que el único aspecto que comparten es el hecho de tener como causa los intereses contrapuestos de dos o más partes.

En el arbitraje, las partes a pesar de tener intereses diversos, acuerdan trasladar a un tercero (árbitro), la decisión que ellos por sí mismos no han podido tomar bien par una dificultad en la comunicación, o bien por existir diferencias insalvables entre ellos. También saben que el árbitro designado, se tomará todo el tiempo necesario hasta decidir y que no habrá después del arbitraje, ni vencedores ni vencidos en la contienda, ambos ganarán en parte y perderán algo de alguna manera.

Necesariamente la decisión del árbitro será vinculante para las partes en discordia y deberán acatarla.

Además la dinámica que implica su ejecución, tal parece que el arbitraje no resulta efectivo para ser aplicado especialmente a la resolución de los conflictos familiares, laborales, etc.

Por lo que respecta a la conciliación, en estrictos términos procesales, se considera como un medio anormal, autónomo de terminación de procesos contradictorios por voluntad de las partes.

[13] Shan, Joael; The mediation alternative - Family Advocate - Summer 1990, Pág. 16. American Bar Association~ Vol. 13 No.1. (traducción de la autora). Citado por Gorvein, Nilda S., Divorcio y Mediaci6n, 2a Edic., Ed..Marcos Lener, Córdoba, República Argentina, 1996, pp. 85 y 86.

Se afirma que es anormal, pues en el desarrollo de la audiencia de conciliación, (laboral, familiar, mercantil, etc.), las partes pueden ponerse de acuerdo mediante una transacción, un allanamiento o un desistimiento, todo ella, previa existencia de un juicio.

La diferencia fundamental que encontramos en la mediación respecto a las otras modalidades de resolución de conflictos, como son la conciliación y el arbitraje, es que el rol protagónico y comprometido de las partes, es básico para que el resultado sea exitoso y comprometido, no siendo necesaria la existencia previa de una controversia judicial.

En la citada conciliación puede un tercero dirigir la discusión colaborando para encontrar los problemas, pero el conciliador no tiene rol activo ni tampoco ofrece sugerencias o alternativas para llevar a un acuerdo entre las partes." [14]

En cuanto al procedimiento de la negociación, podemos afirmar que en lo fundamental, consiste en dar "lo menos, para recibir lo más"; presupone un cambio que genere una utilidad que en lo usual y práctico, puede llegar a una mayor insatisfacción en una o más partes en conflicto, sobre todo si de ello resulta casi siempre un ganador y un perdedor, lo cual es esencialmente contrario cuando se lleva al cabo una conciliación, en la que se busca que ambas partes se sientan conformes y satisfechas con el resultado, independientemente de la ventaja obtenida o cesión otorgados en el acuerdo final.[15]

En el caso de una mediación, el mediador debe lograr los siguientes objetivos:

- Crear una atmósfera objetiva y de credibilidad o de confianza de las partes.
- Informar a las partes sobre cuáles son sus alternativas u opciones sobre los procedimientos a los que pueden acceder.
- No representar a ninguna de las partes involucradas.
- Buscar el equilibrio de las pretensiones de ambas partes, no favoreciendo a ninguna en particular.
- Razonar sobre los aspectos que tienen que ver con la responsabilidad y la adultez en las decisiones a adoptar.
- No aceptar la delegación de las partes sobre ningún tema en conflicto cuyas solución depende exclusivamente de ellas.
- Facilitar conductas responsables que conduzcan a los acuerdos.

En especial no existe una disciplina que tenga necesariamente que ver con la práctica de la mediación, pero consideramos que las más que pueden acercarse son la abogacía y la psicología.

Otros expertos se han mostrado más inclinados en elegir a los sicólogos, terapeutas familiares, médicos psiquiatras como más apropiados para trabajar la temática en cuestión. Pero lo que parece fundamental, tanto en los abogados como otros profesionales, es que elijan aquella técnica, para implementar su tarea, es obtener la capacitación en mediación.[16]

Procedimiento de mediación relacionada con la Judicatura. Este procedimiento presenta las fases siguientes:

Preparación. Los tribunales requieren que el letrado remita al mediador algunos documentos claves y una breve reseña del caso.

---

[14] Blanco, Luis. G. Divorcio y derecho de visitas: Necesidad psicológica de los menores de mantener comunicación con su progenitor no custodio. Jurisprudencia Argentina,T. 1990-III, Pág.692. Sobre el tema coincide Grosman, Cecilia P. El proceso de divorcio. “Derecho y Realidad”, Ed. Abbaco, Bs. As. Citado por . Gorvein, Nilda S., Divorcio y Mediación, 2ª. Ed., Edit. Marcos Tener, Argentina, 1996, pp. 87 y 58.

[15] Revista de los Tribunales Agrarios. Año X - Enero-Abril, No. 29, México, 2002. "La Filosofía y e1 método de la conciliación.” Lic. Rafael Ruanova Zárate. pp. 171 y ss.

[16] Gorvein, Nilda S. Opus Cit., pp. 89 y 91.

Local. La mediación relacionada con los tribunales generalmente se lleva a cabo en el edificio judicial.
Sesión conjunta inicial. El mediador explica el procedimiento y escucha atentamente las presentaciones iniciales de cada parte y hace preguntas abiertas para clarificar las posiciones y los intereses.
Sesiones privadas iniciales. El mediador frecuentemente se reúne por separado con cada parte y su abogado y explora sus intereses y preocupaciones tanto jurídicas como extrajurídicas, en un ámbito confidencial, con la finalidad de ayudarlas a valorar sus múltiples intereses y determinar sus prioridades.
Sesiones conjuntas y privadas subsiguientes. En éstas se ayuda a las partes a desarrollar opciones y propuestas alternativas.
Finalización del procedimiento. Generalmente, el mediador registra un lineamiento de los términos del contrato y la responsabilidad de la mediación del proyecto final, se le dará a un abogado de parte.[17]
Legislación sobre mediación. En primer término, señalamos que desde 1994, existe en la República Argentina, un proyecto de mediación familiar que en su artículo 1º., instaura la mediación familiar interdisciplinaria de carácter voluntario. [18]
En segundo término, mencionamos la Ley Argentina, ley 24.573, promulgada el 25/10/95, en el "B.O." del 27/10/95. Mediación y Conciliación; de la cual relacionamos, en lo conducente, lo que sigue:
Disposiciones generales.
Artículo 1º. Institúyase con carácter obligatorio la mediación previa a todo juicio, la que se regirá por las disposiciones de la presente ley. Este procedimiento promoverá la comunicación directa entre las partes para solución extrajudicial de la controversia.
Las partes quedarán exentas del cumplimiento de este trámite si acreditaren que antes del inicio de la causa, existió mediación ante mediadores registrados por el Ministerio de Justicia.
Artículo 2º. EI procedimiento de la mediación obligatoria no será de aplicación en los siguientes supuestos: 1) Causas penales; 2) Acciones de separación personal y divorcio, nulidad de matrimonio, filiación y patria potestad, con excepción de las cuestiones patrimoniales derivadas de éstas. El Juez deberá dividir los procesos, derivando la parte patrimonial al mediador.
Artículo 3º. En el caso de los procesos de ejecución y juicios de desalojo, el presente régimen de mediación, será optativo para el reclamante, debiendo en dicho supuesto el requerido ocurrir a tal instancia.
Del procedimiento de la mediación.
Artículo 4º. Cumplida la presentación se procederá al sorteo mediador y a la asignación del juzgado que eventualmente entenderá de la litis.
Artículo 7º. Las partes podrán tomar contacto con el mediador designado antes de la fecha de audiencia, con el objeto de hacer conocer el alcance de las pretensiones.
Artículo 10. Dentro del plazo previsto para la mediación el mediador podrá convocar a las partes a todas las audiencias necesarias para el cumplimiento de los fines previstos en la presente ley.
Artículo 11. Las actuaciones serán confidenciales.

[17] Álvarez, Gladis S.. Highton, Elena I. y Jassan, Elías. Mediación y Justicia. Ed. Desalma, Buenos Aires, 1999, pp. 136 y138.
[18] Gorvein, Nilda S., Ibidem p. 184.

Artículo 15.- Créase el registro de mediadores.
Artículo 16. Para ser mediador será necesario poseer título de abogado y adquirir la capacitación requerida y restantes exigencias que se establezcan reglamentariamente.
Artículo 29. La mediación suspende el plazo de la prescripción.[19]
A continuación enunciamos, en lo conducente, el **Reglamento para Mediadores,** relativo a Ley Argentina 24,573, arriba citada; como sigue:
II. Del Registro de Mediadores.
Artículo 3º. Para permanecer en el Registro, los mediadores deberán realizar los cursos de capacitación continua programados.
Artículo 7º. El mediador deberá cumplir con las reglas genéricas de procedimiento y las normas éticas que esta reglamentación establece.
IV. Del Centro de Mediación.
Artículo 10. Serán requisitos necesarios para integrar dicho Centro, como mediadores en causas judiciales: a) Poseer título de abogado con 4 años de antigüedad en el ejercicio de la profesión; b) Haber obtenido la certificación en mediación patrimonial o familiar; c) Figurar en el Registro de Mediadores; d) Contar con la designación respectiva.
Artículo 11. Serán requisitos necesarios para integrar el centro, como mediadores en causas iniciales: a) Poseer título de psicólogo o asistente social con 4 años de experiencia de experiencia clínica; b) Reunir los requisitos previos en los incisos b), c) y d) del artículo anterior.[20]
IV. De las normas éticas de los mediadores.
Artículo 24. El mediador deberá excusarse de participar en una mediación si tuviera con cualquiera de los que intervengan una relación de enemistad, sociedad, comunidad, parentesco, amistad íntima, juicios pendientes... "[20]
Ley de Justicia Alternativa del Estado de Quintana Roo. Este ordenamiento lo relacionamos en lo conducente, a saber:
Capítulo 1. Generalidades.
Artículo 2º. Es objeto de esta ley establecer medios alternativos a la justicia ordinaria a fin de que los particulares resuelvan sus controversias de carácter típico mediante audiencia de conciliación, técnicas de mediación o procedimiento de arbitraje.
Artículo 3º. Los medios jurisdiccionales para la resolución de controversias jurídicas que establece la presente ley, son alternativos a la vía jurisdiccional ordinaria y al fuero de los jueces y magistrados del orden común, jurisdicción que siempre estará expedita.
Artículo 5º. Se crea el Centro de Asistencia Jurídica como órgano desconcentrado del Poder Judicial del Estado, encargado de sustanciar procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje que pongan fin a los conflictos de carácter jurídico de naturaleza exclusivamente privada.
Artículo 10 EI Centro de Asistencia Jurídica, prestará los siguientes servicios: I. Proporcionar mediadores y conciliadores que se acerquen a las partes de un conflicto de naturaleza jurídica a fin de avenirlas o que pongan formulas de arreglo, asistiéndolos para que ambas partes formulen una solución adecuada a su conflicto.- II. Proporcionar árbitros

[19] Álvarez., Gladis S. Highton, Elena I.. y Jassan, Elias. Mediación y Justicia, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1999, pp. 255 y 58.

[20] Álvarez, Gladis S., Highton, Elena I. y Jassan, Elías. Idem, 255 y ss

de carácter jurídico, para solución de controversias de carácter privado suscitadas entre particulares.
Artículo 11. Son facultades y obligaciones del Director del Centro de Asistencia Jurídica: ... VIII. Llevar a cabo los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje, por si mismo o por delegación de un subalterno... X. Aprobar, autorizar y dictar las reglas para la designación de árbitros, mediadores y conciliadores... XI. Imponer las correcciones disciplinarias previstas en el Código de Procedimientos Civiles y las medidas de apremio que señala la ley.
Artículo 20. Si no se avienen las partes, el conciliador mediará entre ellas, ofreciendo alternativas de solución viables armonizando sus intereses y explorando fórmulas de arreglo, asistiéndolas para elaborar el documento idóneo que dé una solución adecuada para éstas.
Artículo 21. En el acta que al efecto se levante, se hará constar las bases del arreglo convencional o transaccional en su caso, o la negativa a un arreglo..."[21]
Una vez expuesto lo que es la mediación como medio alternativo para la solución de conflictos en diversas materias, es conveniente entrar al análisis de lo que sería la mediación como medio alternativo para la solución de los conflictos en materia laboral.

[21] Ley de Justicia Alternativa. H. Tribunal Superior de Justicia del Estado de Quintana Roo. Compilación. Impresor del Sur, Chetumal, Quintana Roo, México, 1999, pp. 97 Y ss.

LA MEDIACIÓN COMO INSTRUMENTO JURÍDICO EN EL ÁMBITO LABORAL

La mediación para la resolución de conflictos no es algo nuevo, todos nosotros de una manera u otro, hemos utilizado sus técnicas en el campo laboral, no cabe duda que su sistematización en determinado país trae aparejado un importante salto cualitativo, en lo concerniente a la redimensión y perfeccionamiento de su sistema judicial, convirtiendo su proceso en un excelente estabilizador de relaciones.

La posibilidad real y efectiva de la solución de los conflictos más complejos y más profundos aporta seguridad y confianza a todo tipo de relación social que indefectiblemente deba producirse.

Negociación facilitada y acuerdo interpartes es una fórmula efectiva que tiene la sociedad moderna para enfrentar la disparidad de criterios, puntos de vista y contradicciones que en definitiva sirven de base a la solución de un conflicto de fondo.

La aceptación del proceso de mediación objeto de nuestro estudio se acredita en la mayoría de los casos a encuestas aplicadas en diferentes estados y algunos países del mundo, en donde posiblemente no cuenten todavía con una sistematización institucionalizada de la mediación, pero que ha ido ganando espacios en la solución de grandes conflictos, claro está que llevando esto al cabo mediante el uso de técnicas de resolución de los conflictos en un ambiente neutral, confiable, discreto, en el que la voluntad de las partes juega un rol importante, conduciendo así a la sociedad a poder enfrentar de manera eficaz los conflictos que se generen.

El mediador actúa a modo de catalizador y comunicador que ayuda a las partes a identificar y clarificar los temas objeto de controversia, a canalizar sus sentimientos de una forma positiva y a generar opciones que faciliten la resolución del conflicto, a fin de evitar el enfrentamiento en los Tribunales.

El mediador, no es ni un juez ni un árbitro, es decir, no le corresponde enjuiciar las pretensiones de las partes, ni proponer por su cuenta la solución, es un auxiliar para atemperar la situación de enfrentamiento y favorecer la interrelación que posibilite el acuerdo, conduciendo a las partes a encontrar, por sí mismas, las bases para conseguirlo. Pero conviene matizar al respeto, insistiendo en lo que ya se ha dicho al hablar del conflicto, el fin de la mediación no es únicamente alcanzar el acuerdo, ya que éste es uno de los objetivos, pero no el único.

Este profesional juega diferentes roles dentro del proceso de mediación, facilita a las partes el examen del conflicto desde varios puntos de vista, ayuda a definir las cuestiones y a concentrarse en los intereses básicos, y propone opciones que puedan resultar satisfactorias para ambas partes. Tiene asimismo una función de educador, en virtud de la cual se encarga de informar a las partes acerca del proceso de mediación y de las ventajas del mismo en relación con el procedimiento contencioso.

El mediador debe constituirse en agente de la realidad, para ayudar a las partes a diferenciar lo que es posible y practicable de sus propuestas, distinguiendo el deseo y la realidad. Debe motivar a las partes para que se negocien de buena fe y establecer las normas que han de regir el desarrollo del procedimiento.

El mediador se define en su función como un facilitador de la comunicación entre los que intervienen en el proceso, actúa como el teléfono que recibe y transmite los mensajes, pues los conflictos tienden a agudizar los malentendidos y, al estar fuera del campo emocional que genera la confrontación, puede recibir y dar mensajes a las partes sin

la distorsión que se produciría en la comunicación directa entre las mismas. Tiene además, la misión de interpretar y aclarar el significado o la intención de determinados mensajes.

El mediador trabaja para reconciliar los intereses competidores de las partes, para que éstas puedan negociar el intercambio de promesas, mutuamente satisfactorias, de cara al futuro, se esfuerza en crear una atmósfera de empatía y una buena relación entre los mediados.

La función del mediador es ayudar a las partes a "apearse" de las rígidas posiciones que les han llevado a estar en disputa, a superar las manifestaciones de ésta mas agudas, a fin de que puedan ver el problema desde otro ángulo y negociar, situando el punto de mira en los intereses y necesidades de cada uno, de cara al futuro, abandonando posiciones intransigentes, ancladas en el pasado. Ello posibilitará el fin de la disputa y la búsqueda de soluciones a los problemas a través del diálogo, aun cuando el proceso conflictivo se prolongue aun durante un tiempo.

Es necesario dejar claro que la figura del mediador no conlleva una suplantación del abogado, sino que facilita su trabajo. Sus funciones no son antagónicas, sino complementarias de colaboración, ya que no podrían intervenir como letrados en el mismo asunto en lo que lo haya hecho como mediadores, ello iría en contra de los principios de imparcialidad y neutralidad, por eso decimos que: El mediador es imparcial en sus relaciones con las partes y es neutro en cuanto a los resultados del proceso de mediación.

El mediador no podrá actuar al mismo tiempo como abogado y mediador, en el mismo caso. Ha de quedar claro para las partes la posición imparcial del mediador, frente al asesoramiento y defensa que corresponde al letrado.

CONCLUSIONES

Consideramos conveniente, que antes de finalizar este trabajo es importante manifestar que el secreto de la mediación radica en ayudar a las partes a encontrar por ellos mismos la solución a sus controversias, para que los conflictos no degeneren en violencia, evitando así la escalada de hostilidades que se pueden generar en un conflicto laboral, pues como dijimos anteriormente este proceso no es nada nuevo ya que en nuestro país hace más de una década se introdujo como un medio facilitador para poder solucionar conflictos que en otros momentos y otras épocas no se habían podido solucionar de esta manera, porque como sostienen muchos autores la mediación es un sistema humanizador y alternativo de medios, para solucionar conflictos.

Y ahora con mayor énfasis propongo este sistema, cuando en nuestro país se habla de una nueva cultura laboral, por lo que mi propuesta puede ser la punta de lanza que ayude a resolver no sólo conflictos que se refieran a la huelga sino que a todo lo que se refiera al área laboral, ya sea por la parte patronal o por la parte obrera. El medio propuesto ya se utiliza en otros países como un medio eficaz de solución alternativa de conflictos en áreas del derecho como son civil, penal y mercantil, por lo que creo firmemente que en el área laboral sería de gran impacto, debido a que el derecho laboral es uno de los más importantes dentro del Derecho Público de nuestro país.

Por lo tanto, la mediación laboral sería la figura adecuada que nos permita solucionar conflictos a través de un tercero que propicie la comunicación y la toma de acuerdos entre las partes realizado de manera informal. De esta forma la aveniencia entre las partes lograría evitar el litigio, con lo que las mismas disienten de sus derechos para demandar en juicio sus pretendidos intereses vulnerados. Por lo que más que un sacrificio interrelativo de intereses, se trata de un saludable y mutuo reconocimiento de intereses de

las partes en conflicto bajo la influencia concertadora de un tercero que conmina a las partes a evitar el desgaste y costo de un proceso.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Aiello De Almeida, María alba, Mediación: formación y algunos aspectos claves; Presentación Bernardo Pérez Fernández del Castillo; México, editorial Porrúa, FFacultad de Derecho Universidad Anáhuac; 2001.

Aiello de Almeida, Maria Alba, Mediación: Formación y algunos conceptos claves. Ed. Porrúa, México, 2001.

Álvarez., Gladis S. Highton, Elena I. y Jassan, Elías. Mediación y Justicia, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1999.

Bernal Samper, Trinidad; La mediación. Una solución a los conflictos de ruptura de pareja; 2ª edición, Madrid; editorial Colex; 2002.

Breña Garduño, Francisco; Ley federal del Trabajo. Comentada y Concordada; 4ª ed. México, edit. Oxford; 1999.

Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII T-Z, 15ª Edición, Editorial Heliasta S. de R. L, México, 1990.

Cabanellas, Guillermo, Dr; Opiniones y Juicios Críticos sobre la obra. Compendio de Derecho Laboral; Argentina; Editorial Heliasta; 1972.

Canton Moller Miguel, Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Pac, S. A. De C. V., México, 1995.

Castanedo Abay, Armando; Mediación una alternativa para la solución de conflictos; Hermosillo; Sonora, México; editorial Colegio Nacional de Ciencias Jurídicas y Sociales; 2001.

Castorena, J. Jesús; Procesos del Derecho Obrero; México, (S.E.); (S.F.).

Castorena, J. Jesús; Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo; 5ª ed. México, (S.E.); 1971.

Cavazos Flores Baltasar, Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, México, 2000.

Cavazos Flores Baltazar, 35 lecciones del Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1983.

Cavazos Flores Baltazar, Las 500 preguntas más usuales sobre Temas Laborales; 3ª Edición; Editorial Trillas, México, 1989.

Climent Beltrán, Juan, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª Edición, Editorial Esfinge, México, 1999.

Climent Beltrán, Juan, Ley Federal del Trabajo, 14ª Edición, Editorial Esfinge, México, 2000.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes y Códigos de México. 118ª Edición. Colección Porrúa. Editorial Porrúa, S.A. México, 1997.

Cordova Romero Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, 4ª edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.

Cueva, Mario De la; Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II; 10ª ed; reimpresión México; edit. Porrúa; 1970.

Cueva, Mario De la; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, principios fundamentales , derecho individual y trabajos especiales; Tomo I; 8ª ed; México; edit. Porrúa; 1982.
Cueva, Mario De la; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Seguridad Social, derecho Colectivo del trabajo, sindicación, convenciones colectivas, conflictos de trabajo, la; Huelga; Tomo II; 7ª ed. Actualizada por Urbano Farías; México; edit. Porrúa; 1993.
Dávalos José, Tópicos Laborales, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
De Buen, Néstor L. , Derecho Procesal del Trabajo, 6ª edición, Editorial Porrúa, México, 1999.
De Pina Rafael y De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho, 24ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1997.
Díaz de León Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1990.
Díaz de León Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1990.
Euquerio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, 20ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
Gorvein, Nilda S., Divorcio y Mediación. Ed. Marcos Lener, Córdoba, Argentina, 1996,
Guerrero, Euquerio Lic.; Manual de Derecho del Trabajo; 22ª ed. Revisada por el Lic. Alejandro Guerrero Glyka; México, edit. Porrúa; 2001.
http//:www.equipo-inca.cm/metodos.htm (Información vía Internet).
Http;/:www.iat es/M y N/cuerpo.hrnt (Información Vía Intenet).
Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1995.
Ley de Amparo, Editorial Mc Graw Hill, México, 1998. México, 1997.
Ley de Justicia Alternativa. H. Tribunal Superior de Justicia del Estado de Quintana Roo. Compilación. Impresor del Sur, Chetumal, Quintana Roo, México, 1999.
Memoria. 2002-2003, II Congreso Nacional de Mediación en Sede Judicial.Tribunal Superior de Justicia del D. F. Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M. Ed. Talleres de Enlace Gráfico, S. A. de C.V., México, D.F.
Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia y Tesis Aisladas **2** CD-ROMS. IUS 2003.
Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ley Federal del Trabajo, interpretada por el CD-ROM. Primera versión 2000.
Porras y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1987.
Ramírez Fonseca Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Ed. Pac, S.A. de C.V. México, 1985.
Revista de los Tribunales Agrarios. Año X - Enero-Abril, No. 29, México, 2002. "La Filosofía y e1 método de la conciliación. Lic. Rafael Ruanova Zárate.
Ross Gámez Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1991.
Santos Azuela Héctor, Derecho del Trabajo, 1ª Edición, Editorial Mc Graw Hill, México, 1998.
Tena Suk Rafael, Italo Morales Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas. México, 1997.

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo 80ª edición, Editorial Porrúa México, 1998.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 4ª edición, Editorial Porrúa, México, 1978.
Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge; Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía; 84ª ed. Actualizada; México, edit. Porrúa; 2003.
Trueba Urbina, Alberto; El nuevo artículo 123; 2ª ed. México, edit. Porrúa; 1967.
Trueba Urbina, Alberto; Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral; 2ª ed. Actualizada; México, edit. Porrúa; 1973.