

# MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PARA DESCONGESTIONAR LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. AMPLIACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL COMO BASE DE ENTENDIMIENTO

*Alternative Means of Conflict Settlement to Unburden the Administration of Justice. Enlargement of the Social Dialogue as a Basis of Mutual Understanding*

Recepción: 16/08/2019

Aceptado para su publicación: 30/09/2019

TERESO MEDINA RAMÍREZ\*

**RESUMEN:** Los medios alternos de solución de conflictos consisten en procedimientos distintos a los jurisdiccionales, que tienen como fin resolver los conflictos suscitados entre las partes, derivados de una confrontación de intereses, sin necesidad de una intervención jurisdiccional. Al respecto, es justo mencionar que la reforma al artículo 17 de la Constitución establece: “Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias.” Entre ellos se encuentran la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje, en los que el poder de las partes puede ser mayor o menor en términos de la decisión.

**PALABRAS CLAVE:** negociación, mediación, conciliación, arbitraje.

---

\* Licenciado en Derecho con especialidad Laboral. Maestro en Derecho laboral por la Escuela Libre de Derecho. Diputado Local en Coahuila, en las Legislaturas LIV y LVI y Presidente de la Comisión del Trabajo en las dos legislaturas. Diputado federal y presidente de la Comisión del Trabajo por la LXI Legislatura. Senador de la República e integrante de la Comisión del Trabajo en la LXIII Legislatura. Secretario General de la Federación de Trabajadores del Estado de Coahuila, CTM. Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Sidero-Metalúrgica, Automotriz, y Proveedoras de Autopartes en General, de la Energía, sus Derivados y Similares de la República Mexicana “Miguel Trujillo López”. Coordinador y Asesor de diferentes sindicatos nacionales. Autor del Modelo Laboral denominado “Sindicalismo Responsable para México”. Fundador y Director del Centro de Formación Integral en Desarrollo del Talento Humano. Creador de la Universidad de Laboral de México 4.0 “Miguel Ramos Arizpe”, que estará incorporada a la Universidad Autónoma de Coahuila.

**ABSTRACT:** The alternative means of conflict settlement consist of procedures other than jurisdictional, which aim to resolve disputes that arise between the parties, which derived from a confrontation of interests, without the need for judicial intervention. In this regard, it is fair to mention that the amendment to article 17 of the Constitution establishes: "The Law will provide alternative controversy-settlement mechanisms". Among these are negotiation, mediation, conciliation, and arbitration, in which the power of the parties may be greater or less in regard to the decision.

**KEY WORDS:** negotiation, mediation, conciliation, arbitration.

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. 2. MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. 3. CONCILIACIÓN. 4. ARBITRAJE. 5. MEDIACIÓN. 6. NEGOCIACIÓN. 7. DIFERENCIAS ENTRE LOS MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LOS JUICIOS. 8. CONCLUSIONES. 9. BIBLIOHEMEROGRAFÍA.

## 1. INTRODUCCIÓN

El eje en que se desarrolla el presente documento parte del conflicto de intereses y los mecanismos de solución de estos. No son situaciones novedosas, ya que, desde la antigüedad, en el Derecho Romano, en la Ley de las XII Tablas<sup>1</sup> se establecían los medios procesales a través de los cuales las partes sometían su controversia ante un tercero denominado arbitro o juez privado; quien, en una audiencia en el foro daba solución a los planteamientos de las partes de una manera pronta y expedita, alcanzando el fin máximo que es la justicia, que se traduce en esa búsqueda del "constante y perpetua voluntad de darle a cada quien lo que se le debe o le corresponde", definido por el jurista romano Ulpiano.

Esta búsqueda constante por satisfacer esa necesidad social de justicia permite en la actualidad que el marco normativo se actualice y se incorporen figuras del pasado, como son los medios alternativos de solución de conflictos: la mediación, la conciliación y el arbitraje, los cuales se encuentran en México a partir del 2008. Su regulación podemos ubicarla inserta en el texto constitucional, puntualmente en el artículo 17, en su párrafo IV.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Morineau Iduarte, Marta, *Derecho Romano*, México, Oxford, 2005, p. 30.

<sup>2</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada en el Diario Oficial de la Federación del 05 de febrero de 1917. Última reforma publicada en el DOF de 09 de agosto de 2019.

Podemos afirmar que, con la creación de estas figuras, no solo existe la vía jurisdiccional para la posible solución de un conflicto, lo cual sin duda brinda un mecanismo complementario a la justicia ordinaria.

Si trasladamos esto al Derecho del Trabajo, siempre ha sido materia de polémica y discusión, porque sus logros no siempre se obtuvieron de 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 una lucha de clases.<sup>3</sup>

La propia Revolución Mexicana, como movimiento social, sentó las bases de un Derecho Laboral, que quedó plasmado a nivel constitucional en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917, trayendo por consecuencia la Ley Federal del Trabajo, del 18 de agosto de 1931, que es el marco que regula la protección a los derechos de los trabajadores, así como los procedimientos para solucionar las diferencias que surjan entre el patrón y el trabajador.

Posteriormente, 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.<sup>4</sup>

La Ley Federal de Trabajo, cita que el proceso del Derecho del Trabajo se regirá bajo los principios de: intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Al igual que será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Canton Moller, Miguel, *Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo*, México, Pac, 1995.

<sup>4</sup> Herrera Heredia, Héctor, *La Mediación como herramienta para evitar procesos laborales*, p. 1, <http://www.derecho.uady.mx/tohil/rev23/mediacion.pdf>

<sup>5</sup> Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio. Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin

## 2. MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Para comprender en qué consisten los MASC, debemos partir por la conceptualización de sus términos; por ello, y de acuerdo con Francisco González,<sup>6</sup> se debe entender por estos a los componentes puestos a la disposición de las partes, para poner fin a la controversia suscitada por la lucha de intereses, de una manera rápida, flexible y económica, sin la intervención jurisdiccional.<sup>7</sup>

La solución de conflictos y sus mecanismos requieren de un marco legal que lo permita, lo cual se actualiza en la normatividad mexicana con la reforma del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que incorporó, como un derecho de los ciudadanos, la instrumentación y búsqueda de mecanismos alternativos de resolución de controversias. De ahí que, en nuestro Derecho Positivo hayan surgido una diversidad de conceptos asimilables, tales como amigable composición, acuerdo entre las partes, negociaciones, concertación, conciliación, mediación, arbitraje y justicia alterna.<sup>8</sup>

La reforma al artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece:

Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias (*omissis*) En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.<sup>9</sup>

La incorporación en la Constitución de los mecanismos alternativos de resolución de controversias va encaminado a fortalecer la necesidad social de una participación democrática, al privilegiar la par-

---

perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

<sup>6</sup> González de Cossío, Francisco, *La Ecurridiza noción de Arbitraje: un ejercicio de definición tan arduo como importante*, 2010, p. 10, [https://pdfs.semanticscholar.org/9927/8b78d-41720dc1e7cdeb60b1c4f37346158cf.pdf?\\_ga=2.48957423.812530835.1573098958-1447206456.1573098958](https://pdfs.semanticscholar.org/9927/8b78d-41720dc1e7cdeb60b1c4f37346158cf.pdf?_ga=2.48957423.812530835.1573098958-1447206456.1573098958)

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 2.

<sup>8</sup> Fernández Cueva, María P., *Los mecanismos de solución de conflictos: una visión alternativa en la impartición de justicia*, UAEH.

<sup>9</sup> Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 05 de febrero de 1917. Última reforma publicada en el DOF de 09 de agosto de 2019.

ticipación de voluntades privadas en el manejo de los conflictos, y de esta manera convertir esta prescripción en una opción que tienen las personas para decidir por sí mismas sus conflictos, sin la intervención del Estado.

Podemos encontrar que en los medios alternativos se tiene la perspectiva de que las partes involucradas en una situación contradictoria logren, de por sí o asistidas por un tercero imparcial, encontrar una solución satisfactoria a su desavenencia sin tener que acudir a un órgano jurisdiccional.<sup>10</sup>

Tomando en cuenta lo anterior, podemos distinguir el grado de intervención que tiene un tercero en los medios alternativos, y con base en la intervención podemos clasificarlos.

Entre ellos se encuentran la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje, en los que el poder de las partes puede ser mayor o menor en términos de la decisión.

El siguiente cuadro nos ofrece una explicación breve al respecto.

Medio alternativo	Intervención de un tercero
Negociación	Nula (a menos de que cuente con las facultades legales necesarias).
Mediación	Facilita la comunicación.
Conciliación	Facilita la comunicación y formula propuestas de arreglo.
Arbitraje	Decide el litigio y ejecuta su decisión.

Figura No. 1. Clasificación de medios alternativos  
Fuente: Vado (s.f.)

Por otra parte, el artículo 4º de la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal<sup>11</sup> nos enlista 7 principios, que a la letra estipulan:

<sup>10</sup> Mireles Quintanilla, Gustavo A., *Métodos Alternos de Solución de Conflictos, hacia una cultura de Justicia Participativa*. Cit. Márquez Algara, María Guadalupe, “Mediación y Administración de Justicia”, Aguascalientes, Universidad de Aguascalientes, 2004, pp. 75 y sigs, <http://www.pjenl.gob.mx/consejofudicatura/CEMASC/Articulos/solucion.pdf>

<sup>11</sup> Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación de 29 de diciembre

#### Artículo 4. Principios de los Mecanismos Alternativos

Son principios rectores de los Mecanismos Alternativos los siguientes:

- I. Voluntariedad: La participación de los Intervinientes deberá ser por propia decisión, libre de toda coacción y no por obligación;
- II. Información: Deberá informarse a los Intervinientes, de manera clara y completa, sobre los Mecanismos Alternativos, sus consecuencias y alcances;
- III. Confidencialidad: La información tratada no deberá ser divulgada y no podrá ser utilizada en perjuicio de los Intervinientes dentro del proceso penal, salvo que se trate de un delito que se esté cometiendo o sea inminente su consumación y por el cual peligre la integridad física o la vida de una persona, en cuyo caso, el Facilitador lo comunicará al Ministerio Público para los efectos conducentes;
- IV. Flexibilidad y simplicidad: Los mecanismos alternativos carecerán de toda forma estricta, propiciarán un entorno que sea idóneo para la manifestación de las propuestas de los Intervinientes para resolver por consenso la controversia; para tal efecto, se evitará establecer formalismos innecesarios y se usará un lenguaje sencillo;
- V. Imparcialidad: Los Mecanismos Alternativos deberán ser conducidos con objetividad, evitando la emisión de juicios, opiniones, prejuicios, favoritismos, inclinaciones o preferencias que concedan u otorguen ventajas a alguno de los Intervinientes;
- VI. Equidad: Los Mecanismos Alternativos propiciarán condiciones de equilibrio Entre los Intervinientes;
- VII. Honestidad: Los Intervinientes y el Facilitador deberán conducir su participación durante el mecanismo alternativo con apego a la verdad.

Vado<sup>12</sup> menciona algunas de las razones por las cuales se dio origen a estos mecanismos alternativos de solución de conflictos:

- La monopolización del control judicial por parte del juez;

---

de 2014.

<sup>12</sup> Vado, L., “Medios alternativos de resolución de conflictos”, <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/7nuevo.pdf>

- La profunda ineficiencia del juez para cumplir con la gran cantidad de demandas;
- La ignorancia y falta de actualización sobre la legislación nacional y los lineamientos internacionales firmados por el gobierno mexicano;
- La ignorancia de la sociedad sobre los mecanismos de impartición de justicia;
- Corrupción;
- El difícil acceso a la justicia en México.

Dentro de los límites del presente estudio, podemos clasificar que los medios de solución de conflictos son autocompositivos y heterocompositivos.

Carnelutti denomina a los autocompositivos como “equivalentes jurisdiccionales”, considerando que a través de los mismos se puede alcanzar la misma finalidad que con el proceso jurisdiccional, sin la necesidad de la intervención de un tercero. Los heterocompositivos son lo opuesto a los autocompositivos, ya que es necesario que un tercero ajeno a los intereses de las partes intervenga para poner fin al conflicto.

### 3. CONCILIACIÓN

De inicio, esta institución pertenece al ámbito laboral, se considera como parte esencial de las autoridades jurisdiccionales de la materia y de todos los conflictos que se susciten con motivo de las relaciones laborales.<sup>13</sup>

Es un procedimiento en el cual dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre las personas enfrentadas para delimitar y solucionar el conflicto, y que además formula propuestas de solución.<sup>14</sup> La conciliación tiene dos vertientes:

- Extraprocesal: se realiza fuera del proceso judicial. La tendencia es que sea realizada por profesionales del Derecho y no por jueces.

<sup>13</sup> Gómez Alcántara, Antonio Isaac, *Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo*, UNAM, 2014, p. 130, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 382.

- Intraprocesal: se presenta al inicio o previo a un proceso, y en todo caso, su intento es un requisito procesal. Se realiza dentro de un proceso judicial y tiene la finalidad de evitar la continuación del mismo.

Los maestros Trueba Urbina y De la Cueva lo tipifican como un procedimiento de autocomposición, es decir, que las partes sin necesidad de un juicio discutan acerca de sus derechos sobre un caso concreto, donde uno trata de establecer un pleito contra la otra con el fin de que lleguen a un arreglo amigable y favorecedor para ambos; interviene un tercero representando al Estado, y no como en la negociación que únicamente intervienen las partes. Se compone de etapa conciliatoria, obligatoria e ineludible.<sup>15</sup>

Los conciliadores no interpretan el Derecho ni las normas, les corresponde ponderar y equilibrar los intereses contrapuestos de las partes, lo que hace que sus resultados no tengan el carácter decisivo de una demanda.

En materia laboral, se establece con carácter obligatorio antes de recurrir al arbitraje; se llevan a cabo pláticas conciliatorias con personal debidamente calificado para su realización, que tienen como finalidad llegar a un acuerdo entre la trabajadora o el trabajador y el patrón, y con ello estar en posibilidades de evitar un juicio prolongado y desgastante para los mismos.

Lo anterior, considerando que la principal función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de sus conflictos.

#### 4. ARBITRAJE

El experto en arbitraje, José Luis Sequeiros, nos dice acerca de tal medio alternativo que: “Este método involucra un proceso en que un tercero ajeno a las partes (árbitro) y designado normalmente por ellas, resuelve un diferendo que puede surgir o que ya ha surgido entre las mismas.”<sup>16</sup> El arbitraje es la institución jurídica que permite a las partes confiar en la decisión de una controversia a uno o más particulares.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 133.

<sup>16</sup> Pereznieto Castro, Leonel (coord.), *Arbitraje comercial internacional*, México, Fontamara, 2000, p. 12.

<sup>17</sup> Becerra Bautista, José, *El proceso civil en México*, 16a Edición, México, Porrúa, 1999, p. 17

Este se origina normalmente por acuerdo de las partes antes del choque de intereses, por medio de alguna cláusula compromisoria inserta en convenio por el que las partes acuerdan dirimir las controversias derivadas de la existencia de dicho negocio jurídico, por medio del arbitraje<sup>18</sup> o, de igual manera, por medio del compromiso en árbitros, que es el contrato por el cual la controversia suscitada entre la partes sea resuelta por un árbitro, de acuerdo a lo prescrito por el Derecho o por equidad, y que en su caso se esté en presencia de un amigable componedor; en este caso, primero existe la oposición de las partes a cumplir con la pretensión de la otra y después convienen en dirimir sus diferencias frente a un árbitro.

Es el sometimiento de un litigio a un tercero neutral ajeno a las partes que lo deciden mediante una resolución llamada laudo, vinculativa para las partes, cuya ejecución obligatoria queda encomendada a un juez, previa homologación que este haga del laudo.<sup>19</sup> Una de las características propias del arbitraje es que el árbitro nunca puede ejecutar sus resoluciones, sino que requiere del auxilio judicial.

Existen varios tipos de arbitraje:

- De estricto Derecho: en este el árbitro debe ceñirse al procedimiento establecido en ley para la resolución del litigio planteado.
- De equidad: las partes establecen un procedimiento específico a seguir, que debe respetar el árbitro, a quien incluso se le puede facultar para que decida el litigio sin ajustarse a las reglas de Derecho, sino con base en la equidad.
- Institucional: diversas agrupaciones sociales o privadas, como lo son las cámaras de comercio o de actividades empresariales, ofrecen servicios de arbitraje a sus miembros, proporcionando una lista de árbitros y proponiendo un procedimiento tipo.
- Privado: es el prestado por particulares, generalmente con un costo en honorarios por su participación como árbitros.
- Público: ofrecido por instituciones gubernamentales, y suele ser gratuito.

---

<sup>18</sup> Gonzalo Uribarri Carpintero, *El arbitraje en México*, México, Editorial Oxford, 1999.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 386.

La diferencia con el proceso jurisdiccional es la existencia de jueces particulares que dirimen las controversias. Los litigios materia de arbitraje no deben ser de interés público, sino particular, por lo que se puede decir desde este momento que, en realidad, dentro del procedimiento laboral se está en presencia, no de un procedimiento arbitral, sino de uno jurisdiccional que tiene ciertos matices propios de la primera.

## 5. MEDIACIÓN

Es un sistema intermedio entre la conciliación y arbitraje, momento en que se recurre a una o varias personas que, con el carácter de expertos, examinan el conflicto planteado y así formulan un proyecto de recomendación para ser sometido a las partes en discordia.

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 estos 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.<sup>20</sup> La relevancia de la mediación como instrumento jurídico alternativo es producir un alojamiento de la tensión existente entre las partes para llevarlas a una buena comunicación, en un enfoque de futuro ganar-ganar.

Las características de la mediación son:<sup>21</sup>

- Es una instancia eminentemente voluntaria. Las partes deciden participar o no en el proceso de mediación y ponerle fin en cualquier momento, no están obligadas a llegar a un acuerdo.
- Está 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 medidos.

---

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 9.

<sup>21</sup> Consultora Equipo IMCA, Asociación Civil, ¿Qué es la mediación?, 2017, <http://equipo-imca.com.ar/metodos/mediacion/>

- No está sujeta a reglas procesales. El procedimiento es absolutamente informal y flexible.
- Posee una real inmediatez. Las partes actúan por sí mismas.
- Es efectivamente cooperativa. Las partes actúan, negocian y proponen las soluciones. El acuerdo se hace a partir de los intereses de los involucrados.

La mediación se recomienda 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.

El mediador es una persona profesional capacitada para dirigir este tipo de procesos; 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 con la búsqueda de soluciones, pero nunca sustituyendo a las partes en la elaboración de las mismas.

Las etapas dentro del proceso de la mediación son:<sup>22</sup>

- 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.

Como método alternativo de resolución de controversias, la mediación debería conservar siempre su carácter extrajudicial.

## 6. NEGOCIACIÓN

Es el proceso en el que dos o más partes, con intereses comunes y en conflicto, se reúnen para proponer y discutir propuestas explícitas con el objetivo de llegar a un acuerdo.

---

<sup>22</sup> *Idem.*

En la negociación los acuerdos se realizan sin la intervención de un tercero imparcial, de tal forma que, para lograr el éxito del mecanismo, se requiere la conciencia de que las partes tienen un conflicto y se necesita resolver.

En materia laboral, la aplicación de la negociación se lleva a cabo determinando el plazo del contrato, el monto de la remuneración, horario; de igual forma en la negociación colectiva.

## **7. DIFERENCIAS ENTRE LOS MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LOS JUICIOS**

Una de las principales diferencias es la voluntad de las partes a someterse a un diálogo, ya que en un MASC siempre existirá para poder dar solución al conflicto; en los juicios es muy raro que estén de acuerdo las partes.

Los MASC son flexibles y simples, estos carecerán de forma estricta para que las partes creen el entorno de diálogo y poder llegar a un acuerdo; los juicios siempre serán estrictos y formales; se resuelven mediante un convenio y los juicios se resolverán mediante una sentencia.

El tiempo de solución de un conflicto en los MASC será más rápido, ya que los juicios siempre son más lentos, más desgastantes y más caros para las partes.

## **8. CONCLUSIONES**

El acceso a la justicia, de manera pronta, imparcial y gratuita es uno de los derechos humanos elementales que preservan la estabilidad y la paz social del país. Actualmente, la sociedad demanda mayor actividad jurisdiccional; sin embargo, los recursos materiales, económicos y humanos que se requieren para impartir justicia pronta y expedita, son insuficientes para atender todas las necesidades. Además, la sobrecarga de trabajo ha provocado en aumento la cantidad de juicios sin resolver; la tardanza en los procesos trae como consecuencia aumento en los niveles de desconfianza hacia las instituciones encargadas de impartir justicia y ocasiona en las personas involucradas un alto nivel de desgaste. Figuras

jurídicas como la negociación, mediación, la conciliación y el arbitraje, históricamente han privilegiado el diálogo y el acuerdo entre las partes.

México ha promovido diversos esfuerzos para introducir estos mecanismos alternativos. En el 2003 se creó el Centro de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, y en el 2014 el nuevo Código Nacional de Procedimientos Penales y la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en materia Penal. Finalmente, los esfuerzos se cristalizaron en la Constitución, al facultar al Congreso de la Unión el establecimiento de mecanismos alternativos de solución de controversias.

El artículo 17 de la Constitución, al establecer las bases legales de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, incentiva al Estado como garante de los derechos de sus ciudadanos a adoptar medidas que se inserten en una tendencia mundial de encontrar opciones que fortalezcan y transparenten la impartición de justicia, las cuales no tienden a disminuir la responsabilidad del poder judicial, sino, por el contrario, de racionalizar el uso de los recursos con los que cuenta y al mismo tiempo brindar a la sociedad opciones para el manejo del conflicto, lo que significa entrelazar dos sistemas interdependientes, los cuales convergen con el mismo propósito la resolución del conflicto.

Dentro de estos mecanismos encontramos la negociación, que es un acuerdo de voluntades que se hace entre dos partes sin la intervención de un tercero, con el fin de lograr un acuerdo común, con la característica de que busca un equilibrio ganar-ganar en la solución del conflicto.

Por otro lado, en la mediación, en la cual un tercero solo va a propiciar la comunicación entre las partes, ellas mismas van a encontrar la solución a su controversia por medio de propuestas para la solución de la controversia; el tercer no propone la solución.

Otro mecanismo es la conciliación, en la cual interviene un tercero que sí propone la solución y las partes deciden si se acatan a esa propuesta.

Por último, tenemos el arbitraje, que se establece a través de un contrato o cláusula para someterse a voluntad de un árbitro en el momento en que se suscite una controversia; el árbitro determina la forma de solución del conflicto.

Los principios rectores de estos mecanismos son la voluntariedad, información, confidencialidad, flexibilidad, equidad e igualdad.

Los MASC tienen varias ventajas y nos ayudan a crear una defensa más pertinente e idónea para los intereses de las partes. A continuación, se mencionarán las ventajas de hacer uso de estos métodos:

- Llevan menos tiempo en comparación con un juicio. Como sabemos, el llevar un litigio puede demorar años e incluso décadas; sin embargo, los métodos alternativos nos permiten llegar a una solución de una manera considerablemente más breve.
- Generan menos gastos y esto permite que un mayor número de intereses y de personas puedan ser debidamente asesorados a través de la defensa de sus derechos por métodos alternativos distintos al proceso judicial tradicional.
- Permiten un mayor número de soluciones. Los litigios normalmente son unilineales, en el sentido de que van sobre una sola dirección de una posible solución; los métodos alternativos permiten balancear poniendo en la mesa una serie más amplia de opciones que quizá nos permita tener un resultado favorable para ambas partes.
- Permiten atender los intereses de todas las partes, y no solo los intereses de la parte que gana en el litigio que sale adelante con sus pretensiones; es posible que haya un balance entre estos intereses y las partes pueden obtener ventajas recíprocas.
- Se tiene comunicación entre las partes. Normalmente, cuando se enfrentan dos partes en un litigio, la comunicación se rompe o es muy limitada; en cambio, aquellos métodos como arbitraje, mediación o conciliación permiten que esta comunicación se mantenga vigente y hacia adelante una vez que ha concluido la aplicación del método alternativo.
- Finalmente, los métodos alternativos de solución de conflictos permiten aumentar la posibilidad de que el fallo sea ejecutado, porque es un fallo que se da con la voluntad total de las partes, hay bastantes casos en los que en un proceso judicial se otorga la sentencia favorable y se ve con enormes dificultades para su eje-

cución. En ese sentido, los métodos también tienen la ventaja de una ejecución mucho más fácil y consensuada por las partes.

Por lo expuesto anteriormente, es necesario que los profesionales del Derecho conozcan estas vertientes de solución de conflictos, para ser conocidos no sólo por promotores de juicios, sino como resolutores de problemas.

## 9. BIBLIOHEMEROGRAFÍA

### Bibliografía

- Becerra Bautista, José, *El proceso civil en México*, 16ª Edición, México, Porrúa, 1999.
- Canton Moller, Miguel, *Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo*, México, Pac, 1995.
- Fernández Cueva, María P., *Los mecanismos de solución de conflictos: una visión alternativa en la impartición de justicia*, UAEH.
- Gonzalo Uribarri Carpintero, *El arbitraje en México*, México, Edición Oxford, 1999.
- Morineau Iduarte, Marta, *Derecho Romano*, México, Oxford, 2005.
- Pereznieto Castro, Leonel (coord.), *Arbitraje comercial internacional*, México, Fontamara, 2000.

### Documentados publicados en Internet

- Consultora Equipo IMCA. Asociación Civil, “¿Qué es la mediación?”, 2017, <http://equipo-imca.com.ar/metodos/mediacion/>
- Gómez Alcántara, Antonio Isaac, “Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo”, UNAM, 2014, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
- González de Cossío, Francisco, “La Ecurridiza noción de Arbitraje: un ejercicio de definición tan arduo como importante”, 2010, [https://pdfs.semanticscholar.org/9927/8b78d41720dc1e7cdeb60b1c4f37346158cf.pdf?\\_ga=2.48957423.812530835.1573098958-1447206456.1573098958](https://pdfs.semanticscholar.org/9927/8b78d41720dc1e7cdeb60b1c4f37346158cf.pdf?_ga=2.48957423.812530835.1573098958-1447206456.1573098958)
- Herrera Heredia, Héctor, “La Mediación como herramienta para evitar procesos laborales”, <http://www.derecho.uady.mx/tohil/rev23/mediacion.pdf>

Mireles Quintanilla, Gustavo A., “Métodos Alternos de Solución de Conflictos, hacia una cultura de Justicia Participativa”, <http://www.pjenl.gob.mx/consejjudicatura/CEMASC/Articulos/solucion.pdf>

Vado, L., “Medios alternativos de resolución de conflictos”, <http://www.ceja-mericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/7nuevo.pdf>

### **Legislación**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada en el Diario Oficial de la Federación del 05 de febrero de 1917. Última reforma publicada en el DOF de 09 de agosto de 2019.

Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación de 29 de diciembre de 2014.