

Mediación en materia administrativa.

Durante años, la solución de conflictos jurídicos en México ha estado dominada siempre por el mismo patrón: la autoridad decide, el ciudadano obedece o impugna. Ahora, las transformaciones sociales, el auge de los derechos humanos y la necesidad de una gestión más eficiente en el sistema de administración de justicia han impulsado un cambio de paradigma: la resolución consensuada de los conflictos entre el Estado y los gobernados. En este nuevo contexto, la mediación emerge como una herramienta de modernización institucional y de fortalecimiento del Estado de Derecho en nuestro país que, pese a que ya es utilizada en varias áreas del derecho, ahora incursiona también en una nueva área: el derecho administrativo.

La mediación en materia administrativa puede definirse como el mecanismo de solución de controversias mediante el cual una autoridad o un órgano especializado facilita el diálogo entre la administración pública y los particulares, con el fin de alcanzar un acuerdo que resuelva el conflicto sin necesidad de acudir a un juicio contencioso. Esto no implica renuncia a derechos, sino una forma distinta de ejercerlos.

Su fundamento se encuentra en los principios constitucionales de legalidad, imparcialidad, eficacia y buena administración; y en el derecho humano de acceso a la justicia pronta, completa e imparcial. A partir de las reformas en materia de justicia alternativa, estos principios, contenidos en el artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se extienden también al ámbito público, permitiendo que la solución de conflictos no se limite al proceso judicial, sino que pueda darse en procedimientos consensuados y administrativos.

La mediación administrativa tiene un doble carácter: por una parte, es un mecanismo alternativo de solución de controversias, semejante a los que operan en materia civil o mercantil; por otra, exige a las autoridades resolver los conflictos de manera razonable y eficiente para las partes.

A diferencia de la conciliación, donde interviene un tercero neutral (conciliador) para escuchar a las partes, proponer posibles soluciones al conflicto y sugerir alternativas; o del arbitraje, en el que las partes someten su controversia a la decisión de un tercero (árbitro o tribunal arbitral) cuya resolución es obligatoria y ejecutable; en la mediación, interviene un tercero imparcial (mediador) que facilita la comunicación entre las partes, sin proponer soluciones ni tomar decisiones.

En todos los casos, el objetivo de la mediación es evitar la judicialización de los conflictos y fomentar soluciones que beneficien a las partes involucradas.

La mediación administrativa se rige por principios comunes a la mediación civil, pero adaptados al contexto público. Estos principios (voluntariedad, imparcialidad, neutralidad, buena fe, cooperación, legalidad, economía y eficiencia) garantizan que la mediación no sustituya el control de legalidad propio del derecho administrativo, sino que lo complementa con gestión responsable de los conflictos.

Uno de los grandes retos de la mediación administrativa es su compatibilidad con el principio de legalidad. A diferencia de la mediación privada, el Estado no puede “negociar” su cumplimiento de la ley, pero sí puede interpretar, modular o incluso revocar decisiones cuando ello favorece el interés público y la justicia material.

Por ello, la mediación no debe entenderse como una renuncia a la potestad pública, sino como una forma racional de ejercerla, permitiendo que la administración de justicia reconozca errores, corrija actuaciones o reestablezca derechos sin esperar a una sentencia judicial. Este enfoque refuerza la legitimidad institucional y reduce los costos del conflicto.

El uso de la mediación como medio de resolución de conflictos en materia administrativa reduce la carga procesal, mejora la gestión de recursos, ofrece soluciones más rápidas, menos costosas y con posibilidad de participar activamente en la construcción del acuerdo; disminuye la cantidad de asuntos en la vía litigiosa y contribuye a la disminución de la carga de trabajo de los tribunales administrativos.

Los acuerdos alcanzados en mediación adquieren fuerza vinculante una vez ratificados por la autoridad competente, y su cumplimiento voluntario reduce la necesidad de ejecuciones forzosas.

Más allá de su dimensión procesal, la mediación administrativa representa un cambio cultural profundo: sustituye la lógica del enfrentamiento (litigio) por la del diálogo; fomenta un modelo de administración de justicia orientado al servicio, no al poder; y a la resolución de conflictos basada en la cooperación, no en el castigo.

En la medida en que las dependencias públicas adopten la mediación como práctica cotidiana, el derecho administrativo puede convertirse en un instrumento de justicia relacional, y la mediación administrativa podrá dejar de ser una *moda* para convertirse en un mecanismo que equilibre el cumplimiento de la ley con la reparación del tejido social y la eficiencia del gobierno. En lugar de imponer sanciones como única respuesta, promueve soluciones cooperativas que reconocen derechos, corrigen errores y previenen futuros conflictos.

De esta manera, la mediación se convierte en un instrumento de paz institucional, en el que el diálogo sustituye la confrontación tradicional del litigio, y la legalidad se transforma en equidad aplicada a la resolución de los problemas.