

Corporate

MASC en estatutos sociales: el nuevo pilar del gobierno corporativo y la gestión de riesgos

En el contexto actual del derecho corporativo, la prevención y gestión eficiente de controversias societarias se ha convertido en un elemento esencial de un buen gobierno corporativo en las sociedades mercantiles. En tal virtud, los mecanismos alternativos de solución de controversias (los "MASC"), particularmente el arbitraje, lejos de ser una mera cláusula procesal, constituyen herramientas de gestión de riesgos legales, especialmente en estructuras corporativas complejas.

El ordenamiento jurídico mexicano permite pactar los MASC dentro de los estatutos sociales; la Ley General de Sociedades Mercantiles reconoce en su artículo 6º la autonomía de la voluntad de los socios o accionistas para establecer en los estatutos sociales: "...las demás reglas que se establezcan en la escritura sobre organización y funcionamiento de la sociedad...". A su vez, el artículo 91 autoriza a los accionistas a incluir aquellas estipulaciones que consideren convenientes para regular e implementar mecanismos para resolver conflictos entre accionistas. Por su parte, la posibilidad de pactar arbitraje se refuerza con el Código de Comercio, el cual reconoce la validez del arbitraje cuando las partes consienten someter sus controversias a dicha figura, y que estas últimas no vayan en contra de terceros ni del orden público.

La adecuada redacción de las cláusulas de MASC en los estatutos sociales es determinante para evitar ambigüedades. En ese sentido, es imprescindible incluir y detallar con claridad, al menos: (i) el MASC (arbitraje, mediación, conciliación, negociación o cláusula escalonada), (ii) el tipo y cantidad de terceros facilitadores o árbitros, (iii) su método de designación, (iv) las reglas procesales, (v) la sede del arbitraje, en su caso, (vi) el idioma del procedimiento, (vii) la ley aplicable al fondo (dependiendo de la nacionalidad de los accionistas o socios) y al procedimiento (reglas de la institución elegida), (viii) el reparto de costos y honorarios, (ix) cláusulas de renuncia a recursos judiciales salvo ejecución del laudo, (x) que el pacto sea consensual, y (xi) el ámbito de aplicación o tipo de asunto materia del MASC: por ejemplo, disputas relacionadas con la validez de asambleas, derechos de retiro, responsabilidad de administradores, oposiciones a resoluciones, abusos de mayoría, derechos de minorías, y valuación de acciones.

Una vez que los MASC son incorporados a los estatutos sociales e inscritos en el Registro Público de Comercio



Juan Carlos Izaza
Counsel
jizaza@pcga.mx



Matisse Simba
Pablo Flores
Intern
mflores@pcga.mx

para efectos de oponibilidad ante terceros, los MASC se vuelven obligatorios para los socios, generando laudos equiparables a sentencias judiciales, lo que resulta ideal para resolver conflictos que surjan dentro de la sociedad sin afectar la operatividad y continuidad del negocio, evitando la carga y costos de litigios prolongados.

Finalmente, en el contexto de transacciones de Fusiones y Adquisiciones, la inclusión de MASC en los estatutos sociales adquiere especial relevancia como herramienta de solución de disputas *post-closing*. En este tipo de operaciones, la relación entre los socios se mantiene después del cierre de la transacción y posibles controversias suelen surgir en torno a la interpretación o ejecución del contrato respectivo. Por ende, incorporar MASC en estatutos permite establecer un sistema de rápida solución de conflictos, a fin de comprometer a los socios originales y a los nuevos, fortaleciendo así la estabilidad jurídica y la previsibilidad en el gobierno corporativo. En particular, las disputas más comunes se concentran en: (i) ajustes al precio de compra; (ii) reclamaciones por incumplimiento de *representations and warranties*; (iii) reclamaciones de indemnización, y (iv) controversias sobre *earn-outs* o *covenants post-closing*.



Practice Area News

Reforma laboral de 40 horas. La Presidencia de la República publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que reforma el Artículo 123 Constitucional el 3 de marzo de 2026, estableciendo la reducción de la jornada laboral máxima de 48 a 40 horas semanales. La transición será gradual: 46 horas en 2027, 44 en 2028, 42 en 2029 y 40 en 2030. La legislación secundaria deberá armonizarse en un plazo de 90 días.

Reforma a la Ley General de Aguas. El Congreso de la Unión aprobó reformas a la Ley General de Aguas y a la Ley de Aguas Nacionales el 11 de diciembre de 2025, redefiniendo el régimen hídrico aplicable a la minería. Las concesiones de agua ya no podrán transmitirse como activos independientes, se limita el suministro entre entidades del mismo grupo y se crean delitos contra las aguas nacionales. El acceso al agua pasa de ser trámite administrativo a un factor crítico de continuidad operativa y riesgo penal para las empresas.



In the Firm

• Cumplimiento Corporativo y Anticorrupción

Pérez Correa González destaca el liderazgo de Ulises Moreno en su práctica de Cumplimiento Corporativo y Anticorrupción, ofreciendo soluciones integrales para fortalecer la integridad empresarial y mitigar riesgos regulatorios clave.

• 6º Aniversario de Pérez Correa González

PCG celebra seis años de crecimiento sostenido, consolidándose como firma líder en resolución de disputas y asesoría corporativa, impulsando innovación jurídica y reforzando su compromiso con la excelencia y el servicio al cliente.

