

# UNIVERSOS JURÍDICOS

Revista de derecho público y diálogo multidisciplinar

## **La conciliación laboral hacia una nueva forma de justicia laboral en México para la solución de conflictos** *Labor Conciliation towards a new form of labor justice in Mexico for con- flict resolution*

**Dr. Jesús Romero Sánchez<sup>1</sup>**  
**Dr. Gerardo Martínez Gómez<sup>2</sup>**  
**Dr. Jesús Espinosa Limón<sup>3</sup>**

1

1. Doctor en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado de México, Investigador del Centro de Investigación en Ciencias Jurídicas y miembro del Cuerpo Académico "Justicia Alternativa y Justicia Cotidiana" <https://orcid.org/0009-0007-6968-6898>
2. Doctor en Derecho Penal por el Centro de Estudios Superiores en Ciencias Jurídicas y Criminológicas, Profesor de Tiempo Completo de la UAEMEX y líder del Cuerpo Académico "Justicia Alternativa y Justicia Cotidiana" <https://orcid.org/000-0000-5740-8494>
3. Doctor en Derecho por el Centro de Estudios Superiores en Ciencias Jurídicas y Criminológicas (CESCIJUC), Investigador del Centro de Investigación en Ciencias Jurídicas y miembro del Cuerpo Académico "Justicia Alternativa y Justicia Cotidiana" <https://orcid.org/0009-0005-0540-1553>

**UNIVERSOS JURÍDICOS.** Revista de derecho público y diálogo multidisciplinar. Año 11, No. 24, mayo-octubre 2025, ISSN 2007-9125

### **Cómo citar este artículo en formato APA**

Romero, J. Martínez, G. Espinosa, J. (2025). La conciliación laboral hacia una nueva forma de justicia laboral en México para la solución de conflictos, pp. 134-149.

**Fecha de recepción: 10 de febrero de 2025**

**Fecha de aceptación: 09 de abril de 2025**





**SUMARIO:** I. Introducción, II. Contenido: A) Principales problemáticas de los conflictos laborales en México, B) Hacia un marco normativo regulatorio de la Conciliación Laboral en México para atender las principales problemáticas de los conflictos laborales, C) Especialización del perfil de Conciliador Laboral en México, III. Conclusiones, IV. Fuentes de consulta.

**Resumen:** El presente artículo tiene como objetivo analizar a la Conciliación Laboral como la nueva forma de Justicia Laboral en México que responde a los diversos contextos que han impedido la resolución de conflictos laborales en el país y que repercutieron en las Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a las leyes secundarias en materia laboral de 2008, 2017 y 2019. Entre los principales hallazgos es la necesidad de formar a especialistas que ejerciten la Conciliación Laboral con multidisciplinaria, perfil de investigación y que coloquen a las personas involucradas en superioridad para llegar a una solución de su conflicto que atienda sus intereses y sus derechos.

**Palabra clave:** Conciliación Laboral, Justicia Laboral, Reformas Constitucionales 2008 y 2017, Reformas a las leyes secundarias de 2019, Organización Internacional del Trabajo.

**Abstract:** *The objective of this article is to analyze Labor Conciliation as the new form of Labor Justice in Mexico that responds to the various contexts that have prevented the resolution of labor conflicts in the country and that had an impact on the Reforms to the Political Constitution of the United States of Mexico and to the secondary laws on labor matters of 2008. 2017 and 2019. Among the main findings is the need to train specialists who practice Labor Conciliation with multidisci-*



*pline, research profile and who place the people involved in superiority to reach a resolution of their conflict that attends to their interests and rights.*

**Keywords:** Labor Conciliation, Labor Justice, Constitutional Reforms 2008 and 2017, Reforms to the secondary laws of 2019, International Labor Organization.

## I. - Introducción

La Conciliación Laboral se concibe como un medio para la resolución de conflictos en materia laboral derivado del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de las personas involucradas en el conflicto (Arriaga, 2020, pág. 7), esta conciliación requiere de un tercero llamado conciliador que inste al diálogo y a la resolución del conflicto, profesional conciliador que cuenta con conocimiento de los aspectos generales y concretos del derecho laboral y la multidisciplinaria para guiar de manera eficiente en el proceso de conciliación y salvaguardar los derechos de las personas que forman parte del conflicto a resolver (Cornelio, 2020, pág. 256)

El aprovechamiento y la eficacia de la conciliación “dependerá de la suma de los operadores involucrados” (Molina, 2021, pág. 45.), siendo principalmente los abogados quienes fungen como conciliadores laborales, pero no dejando fuera a los profesionistas egresados de las ciencias sociales quienes también pueden ser conciliadores, siempre que cuenten con conocimientos que se desarrollen en las instancias públicas que llevan a cabo la Conciliación Laboral.

La Conciliación Laboral en México se instituye como un medio de resolución que cuenta con múltiples ventajas para el acceso a la justicia de las personas y la eficacia institucional del sector gubernamental al repercutir directamente en:



“...La eficiencia en el tiempo, en los recursos humanos y materiales y que son las mismas partes quienes resuelven sus diferencias, con la ayuda de un tercero denominado conciliador, propiciando un cambio social que de contera desvirtúa el paradigma de una sociedad acostumbrada a la litis y judicialización del conflicto, contribuyendo a la materialización del derecho de acceso a la justicia y la construcción colectiva de nuevos esquemas de entendimiento entre los miembros de la sociedad. (Álvarez, 2019, pág. 6)

En el presente artículo se propone el estudio teórico desde la Ciencia del Derecho, de la Conciliación Laboral como un medio de acceso a la Justicia Laboral en México como respuesta directa a las problemáticas de los conflictos laborales en el Estado Mexicano y que instan a la obligación de una nueva formación del Conciliador Laboral que supere la formación tradicional del Derecho con modelos como los propuestos por Báez (2021, 2022, 2024), y en donde se haga posible la formación de un profesional que coloque el conflicto y a las partes en una entidad superior, más allá de tecnicismos jurídicos para hacer posible su resolución de conflicto velando siempre por el interés de las partes en disputa.

El documento se divide en tres secciones, la primera sección expone las principales problemáticas de los conflictos laborales en México, la segunda los puntos trascendentes del marco normativo regulatorio de la Conciliación Laboral en México para buscar la atención de las problemáticas laborales, y la tercera sección la especialización del perfil de Conciliador Laboral para hacer posible la valoración de la Conciliación Laboral como un medio en el cual se accese a la justicia y que repercute directamente en los trabajadores como los principales beneficiarios.



## II.- Contenido

### A) Principales problemáticas de los conflictos laborales en México

México ha transitado por un contexto de complejos problemas de acceso a la Justicia Laboral que garantice la protección de los derechos de las personas trabajadores ante un contexto de institucionalidad por parte de las instancias gubernamentales que han enfrentado la “tardanza en la conclusión de los juicios laborales” (Pallares & Lara, 2019, pág. 218), siendo este el principal problema a nivel nacional y como eje crucial que se propone para modificar el sistema de Justicia Laboral en el país.

Surge entonces la necesidad de modificar la nueva forma de Justicia Laboral en México bajo el argumento de “eliminar todo elemento que convierta a la Justicia Laboral en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable, así como combatir la parcialidad, la simulación, la discrecionalidad y la opacidad” (Zavala, 2017, pág. 239), identificando a la Justicia Laboral Nacional como insuficiente e ineficaz y que afectaba principalmente a los trabajadores pero sin dejar de reconocer la afectación generada a los patrones.

Por estas vicisitudes y para dejar en salvaguarda la capacidad institucional de los órganos públicos encargadas de esta Justicia Laboral y derivado de las experiencias institucionales de inoperatividad y falta de eficacia para la resolución de los conflictos laborales en el pasado, la reforma laboral se sustentó principalmente en las áreas de oportunidad de los problemas más frecuentes de esta institucionalidad con la intención de que los funcionarios públicos inmersos en esta nueva dinámica de Justicia Laboral tuvieran los medios para hacer posible la Conciliación Laboral, y en palabras de Martín (2018) fueron:



- i) Fomentar el uso de la conciliación como mecanismo para resolver los conflictos dentro de las dependencias de la administración pública; ii) establecer comités de conciliación en el interior de las dependencias y fijar lineamientos claros que regulen su funcionamiento; iii) dar atribuciones a los tribunales laborales para poder tomar acciones en materia de conciliación, sin que necesariamente se inicie un juicio; iv) establecer una etapa de conciliación previa a la judicial... y v) fijar la necesidad de acreditar fehacientemente los pagos realizados con motivo de un convenio de cumplimiento (pág. 58)

Otro de los problemas a los que se enfrentó la Justicia Laboral en el pasado fue la operatividad de los servidores públicos en contextos de ineficacia sobre la realización de sus funciones, reconociendo que:

...En donde se evaluó el trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los resultados fueron en su mayoría negativos, lo que corroboró su ineficiencia. Se mencionaron insuficiencias administrativas, desigualdad de género y aspectos relacionados con los propios justiciables, como el fomento de prácticas inadecuadas, o poco éticas, como simular, mentir, presentar pruebas falsas, entre otras fuertes críticas. (Martínez, 2019, pág. 33)

A lo que se le suma la falta de utilización de los medios tecnológicos para simplificar sus funciones administrativas y operativas de la institución pública encargada de la resolución de los conflictos laborales, en términos generales estas ausencias son la "...falta de modernización y agilización de procedimientos laborales mediante el uso adecuado de tecnologías de información... la falta del juicio en línea...y la ausencia de un esquema de organización que permita concentrar los recursos humanos y materiales..." (CIDE, 2016, pág. 36), surgiendo entonces la viabilidad de realizar cambios a nivel organizacional que repercutan en la eficiencia y operatividad de la misma.



Otro problema trascendente repercute en el recurso humano operativo de la Justicia Laboral por enfrentar "...la deficiencia en la implementación del servicio profesional de carrera; insuficiencia de mecanismos que promuevan el convenio fuera de juicio; insuficiencia administrativa, prácticas de corrupción, entre otros problemas" (CIDE, 2016, pág. 36), lo que hace posible la viabilidad de la profesionalización del Conciliador Laboral para garantizar la eficacia de su acción y para enfrentar los retos de la falta de especialización de los servidores públicos involucrados en la Justicia Laboral en el pasado.

La reforma laboral entonces permeó su atención en las problemáticas organizacionales de las anteriores Juntas de Conciliación y Arbitraje, la dificultad de la operación del servicio que ofrecían a los trabajadores como un grupo social de dificultad para acceder a sus derechos y finalmente ante los problemas de especialización de los propios funcionarios públicos que se enfrentan a contextos complejos que requieren una especialización para la solución de los mismos, como se expone con el siguiente diagrama:

**Diagrama 1.**

## **Ejes de atención de la nueva Justicia Laboral ante el contexto mexicano**





Fuente: Elaboración propia

Problemáticas que se atenderán sobre el sustento de “...obligar a las partes a sujetarse a la instancia conciliadora previo a exigir un pronunciamiento por parte de los tribunales laborales para la resolución de un conflicto de trabajo” (Dávila & Coello, 2019, pág. 306), que permite instituir y formalizar a la Conciliación Laboral para alcanzar la Justicia Laboral, lo que hizo posible la emisión de reglas concretas para ejercer esa conciliación, posicionar a los trabajadores en atención de protección primordial brindando la solución especializada a su problema y no necesariamente inmiscuir la problemática en las funciones de atención jurisdiccional y evitar con ello “...sobrecargar a los tribunales de asuntos que pueden resolverse en una instancia prejudicial, a fin de garantizar la eficacia en la impartición de justicia”. (Dávila & Coello, 2019, pág. 306).

140

## **B) Hacia un marco normativo regulatorio de la Conciliación Laboral en México para atender las principales problemáticas de los conflictos laborales**

La implementación de la Justicia Laboral en México giro en tres ejes principales uno de ellos fue el replanteamiento de la función conciliatoria como instancia prejudicial, lo cual fue determinante, ya que instruyó a la creación de “organismos especializados en conciliación... atendiendo al tipo de conflicto y la relación de los sujetos involucrados en el mismo... a través del Organismo descentralizado en la competencia Federal y de los Centros de Conciliación especializados en las Entidades Federativas” (Cornelio, 2020, pág. 254)



Lo anterior, se concretizó con el Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de leyes secundarias en materia laboral emitida el 01 de mayo de 2019 en donde se establecieron tres pautas significativas para la nueva manera de llevar a cabo la Justicia Laboral en México:

- Primero, la transición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a Tribunales Laborales que dependen ahora del Poder Judicial. (PFDT, 2019, párr. 1)
- Segunda, la participación directa de los trabajadores mediante su intervención con voto directo en la elección de directivos sindicales, firma de contratos iniciales, ratificación de acuerdos de negociación y legitimación de contratos colectivos. (PFDT, 2019, párr. 1)
- Tercera, la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como instancia conciliadora a nivel Federal y la creación de estos organismos a nivel Entidades Federativas para los casos en este ámbito (PFDT, 2019, párr. 1)

De esta reforma se destaca a la Conciliación Laboral como un “método de solución de conflictos laborales que ha sido recomendado por el derecho internacional del trabajo” (Cornelio, 2020, pág. 249), por medio de la especificidad del Convenio 154 (prevé la obligación internacional de fomentar la negociación como un derecho); el Convenio 151 (Reconociendo la especificidad de la solución de los conflictos mediante los procedimientos: mediación, conciliación y arbitraje, instando entonces por primera vez a la conciliación laboral); y la Recomendación sobre conciliación y arbitraje voluntarios (Confiere a la creación de organismos de conciliación voluntaria para atender y solucionar conflictos de trabajo).



Estas reformas de 2019, es especial la conciliación prejudicial y obligatoria, en concordancia con las exigencias de la Organización Internacional del Trabajo mediante los Convenios y la Recomendación referidos con antelación son relativamente nuevas sin embargo, no se debe olvidar que estas se relacionan directamente con la reforma al artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 18 de junio de 2008 que previene la Justicia Alternativa y como lo refiere Cornelio (2020) “y a partir de la cual se reconocen diversos mecanismos de la justicia alternativa entre ellos la conciliación.” (pág. 249)

Ahora bien, ante los contextos de dificultad de especialización de los servidores públicos que intervienen en la Conciliación Laboral y con argumento en los problemas del pasado, que repercuten directamente en el acceso a los derechos de los trabajadores en los conflictos laborales, se establecieron dos principios sobre los cuales versará la especialización del perfil del Conciliador Laboral, siendo la perspectiva de género y derechos humanos ... instando entonces al “Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para elegir y seleccionar a su personal con capacitación de perspectiva de género y el enfoque en derechos humanos” (Cornelio, 2020, pág. 255)

Entonces esta forma de Conciliación Laboral repercute no sólo en los órganos públicos sino en los funcionarios públicos y los abogados postulantes que se encarguen de la materia en índole privado, al exigir un perfil de Conciliador Laboral capaz de atender esta nueva forma de pensamiento concreto “conciliadores con herramientas cognitivas sobre derecho en general, derecho laboral, sustantivo y procedimental y herramientas de comunicación” (Molina, 2021, pág. 44), para hacer posible la Justicia Laboral en México después de estas Reformas Constitucionales.



## C) Especialización del perfil de Conciliador Laboral en México

Ante estas nuevas exigencias de la Justicia Laboral se requiere de un profesional distinto al común de la formación del derecho, toda vez que “los programas académicos de la licenciatura en derecho se encuentran basados en conocer la teoría del derecho; conocer, aprender y en algunos casos a comprender, interpretar y aplicar la norma jurídica” (Arriaga, 2020, pág. 182), actualmente no es suficiente esta formación para participar como Conciliador Laboral, sino insta a una nueva formación del Profesional del Derecho con una visión capaz de colocar en posición principal a su representado si se trata del ejercicio profesional privado o en el ejercicio de la Conciliación Laboral como servidor público, y que sea capaz de sobrepasar tecnicismos jurídicos que le impidan llevar a la realidad la resolución del conflicto en esta etapa prejudicial obligatoria.

En estos términos, el perfil del Conciliador Laboral deberá contemplar una especialización que contribuya a la especificación del procedimiento de Conciliación, que el profesional sea consciente de la transición de la reforma laboral para el nuevo sistema de Justicia Laboral y sea consciente cuando profesionalmente puede llegar a separarse de la representatividad del caso, en este sentido Martín (2018) menciona que:

Uno de los grandes pendientes de la Justicia Laboral es la ausencia de un servicio profesional de carrera efectivo, que permita contar con servidores públicos profesionales. En ese sentido, en los diálogos se plantea la necesidad de implementar ... un servicio profesional de carrera que I) contemple procedimientos disciplinarios claros, objetivos y estrictos; II) establezca un régimen transitorio, de tal forma que el personal existente pueda ser eventualmente incorporado como de confianza, con respeto a sus derechos adquiridos, y III) con temple causales de separación del cargo claras y adecuadas. (pág. 66).



Entonces surge la viabilidad de llevar a la realidad mexicana esta nueva formación del Conciliador Laboral a través de programas de estudio, especializaciones e incluso capacitaciones permanentes y continuas para hacer posible sus:

... obligaciones especiales salvaguardar los derechos irrenunciables de los trabajadores, y observar los principios de conciliación, imparcialidad, legalidad, equidad, buena fe, honestidad y confidencialidad. Asimismo, tratar a las personas que concurren con la debida consideración y respeto, proactivo en buscar arreglos satisfactorios para las partes ... y sobre todo tener presente los fines fundamentales de Derecho del trabajo, entre otros, procurar el equilibrio de los factores de la producción, así como el trabajo digno... (Tena & Morales, 2022, pág. 290 y 291).

144

Además la premisa fundamental del Conciliador Laboral es llevar a cabo “el proceso de conciliación, donde debe tener como protagonistas principales a los intervinientes en el conflicto laboral, procurando en todo tiempo que sean ellos los que lleguen a los acuerdos que sean integrados al convenio de conciliación” (Cornelio & Rodríguez J., 2020, pág. 259), repercutiendo entonces a la nueva forma de Justicia Laboral que posiciona las necesidades, los derechos y la resolución de conflictos por especificidad de cada caso concreto y poniendo en un nivel superior de colocación a las partes involucradas o en disputa.

Pero para alcanzar esta Justicia Laboral es necesario que además el Conciliador Laboral guie y acompañe a las partes con pleno conocimiento del “alcance y límites de la conciliación, exhortarlas para que presenten fórmulas de arreglo y evaluar las solicitudes... Además, debe cuidar y verificar que en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos de los trabajadores” (Sánchez, 2020, pág. 49), instando nuevamente una función de especialidad del conciliador sobre los alcances del propio Derecho Laboral.



Entonces el Conciliador Laboral independientemente a su área de formación es un profesional con conocimiento de su área de formación y especificidad de la legalidad del Derecho Laboral y con plena consciencia de la multidisciplinariedad para la resolución de conflictos valorando a las personas involucradas así como su complejidad pues:

...adicional a la formación legal, requiere de calidades y habilidades especiales, entre las que se resaltan el tener una mentalidad preparada, abierta y responsable, con capacidad para manejar todo tipo de problemas y transformarlos en pequeñas diferencias que lo lleven a determinar el origen del conflicto que se le presenta, así como la forma de generar confianza en las partes, sin herir susceptibilidades, además de implementar estrategias de arreglo no solo desde el aspecto legal, sino desde el origen mismo del conflicto, y del sentir y querer de cada parte involucrada. (Arboleda, Garces, Murillo, & Pineda, 2017, pág. 189)

Además implica que el Conciliador Laboral no sea solo especialista en contextos multidisciplinarios de las ciencias sociales sino la necesidad de formarlos en la investigación científica para brindar una posibilidad de resolución de conflictos desde la objetividad y “a partir de su conocimiento científico ha de brindar un abanico de posibilidades para la resolución de las controversias ... y que en sede de la conciliación permite que sobre todo la población más vulnerable tenga acceso a la justicia” (Álvarez, 2019, pág. 31)

En suma, lo anterior se traduce en un Conciliador Laboral con todas las capacidades de especialización, formación, capacitación e investigador que haga posible la resolución del conflicto de una manera más integral y en términos de las necesidades de los intervinientes en el conflicto, para hacer posible una Justicia Laboral en beneficio de las personas para el respeto a sus derechos y por lo que los ejes



de atención a la especialización del perfil de Conciliador Laboral en México se resumen en el siguiente diagrama:

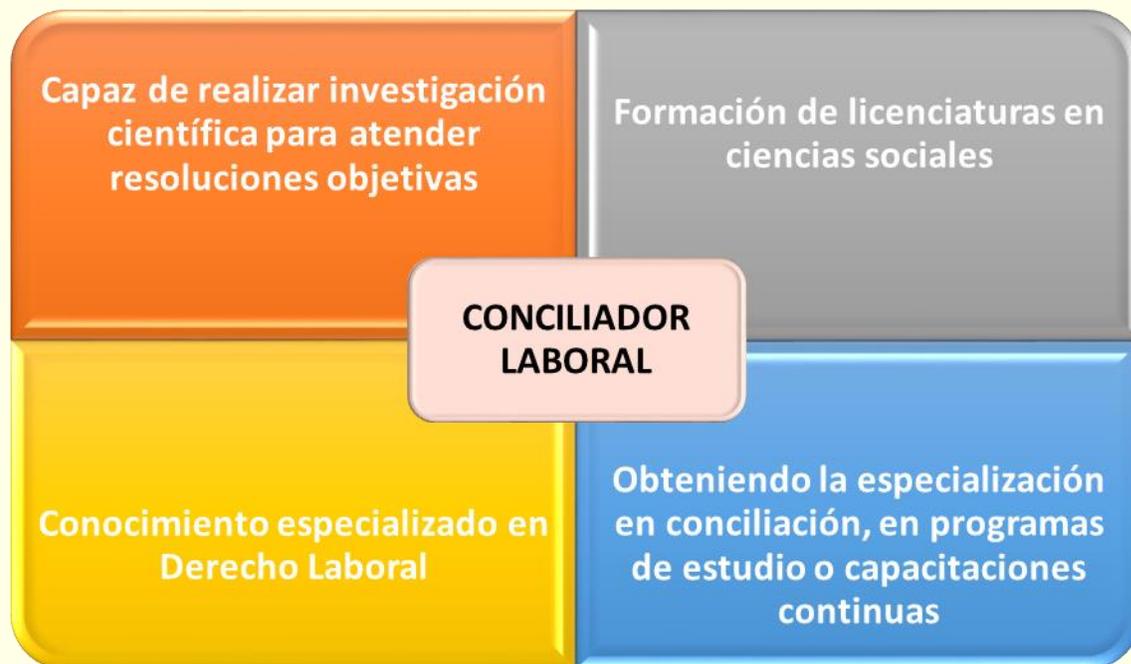
146

**Diagrama 2.**

146

**Ejes de atención a la especialización del perfil de Conciliador Laboral en México**

146



Fuente: Elaboración Propia



Por lo que resulta de vital importancia la atención de los ejes de especialización del Conciliador Laboral para hacer posible la nueva Justicia Laboral en México.

### III. Conclusiones

Primera.

Las principales problemáticas de los conflictos laborales en México repercuten directamente en la institucionalidad, en la especialización de los servidores públicos involucrados, así como de la iniciativa privada, lo que resulta en la afectación de los derechos de los trabajadores e incluso, patrones.

Segunda.

Los cambios en el marco normativo regulatorio de la Conciliación Laboral en México para la resolución de conflictos laborales partió de reformas constitucionales paulatinas que han sido acordes a compromisos internacionales que parten de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo para hacer posible una Justicia Laboral más accesible y posible para los trabajadores.

Tercera.

La especialización del perfil de Conciliador Laboral requiere de una formación mediante programas de estudio y capacitaciones continuas que formen a un profesionalista experto, investigativo y multidisciplinario que resuelva conflictos laborales sobre el fundamento del beneficio y equilibrio entre las partes involucradas en el conflicto laboral.



## V. Fuentes de consulta

Álvarez, M. (2019). La conciliación como función social de los centros de conciliación de los consultorios jurídicos. *Vía Iuris*, 1(26), 1-34.

Arboleda, A., Garces, L., Murillo, J., & Pineda, M. (2017). Principios, habilidades y virtudes para el conciliador en Derecho. *Pensamiento Americano*, 10(18), 189-198. Obtenido de <http://coruniaamericana.edu.co/publicaciones/ojs/index.php/pensamientoamericano>

Arriaga Estrada, H. (2020). Manual práctico sobre la nueva Justicia Laboral en México. México: Ibukku.

Báez Corona, J. F. (2021). Tradición contra innovación en los modelos de formación jurídica universitaria en México. *Revista de Derecho*, 56, 135–153. <https://doi.org/10.14482/dere.56.340>

Báez, J. (2022). Modelo educativo TIC (tridimensional, integral, crítico) para la formación jurídica en México. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 2(3), 16-34. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.03.002>

Báez Corona, J. F. (2024). Flipboard para la enseñanza del Derecho Fiscal. Diseño y evaluación de una innovación didáctica jurídica en la Universidad Veracruzana. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 15(29). <https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2101>

CIDE. (2016). Diálogos por la justicia cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones. México: CIDE.

Cornelio, E., & Rodríguez J. (enero-junio de 2020). Regulación de la Conciliación Laboral en México. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 7(14), 247-267. Obtenido de <http://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles>



- Dávila Rangel, J. M., & Coello Cetina, R. (2019). La cosa juzgada de los convenios derivados de la conciliación laboral. En R. Coello Cetina, Reforma constitucional en materia de Justicia Laboral (págs. 291-323). Ciudad de México: Tirant lo blanch.
- Martín, J. (2018). Reforma en materia de justicia cotidiana. México: Fondo de Cultura Económica.
- Molina Martínez, S. J. (2021). El nuevo sistema de Justicia Laboral en México. México: Editorial Porrúa.
- Pallares y Lara, S. (2019). El procedimiento laboral en la interpretación jurisprudencial. México: Editorial Porrúa.
- PFDT. (2019). <https://www.gob.mx/profedet/articulos/consulta-el-micrositio-de-la-reforma-labo-ral#:~:text=Informaci%C3%B3n%20sobre%20los%20tres%20ejes,Organismos%20de%20Conciliaci%C3%B3n%20y%20Registro>.
- Sánchez, A. (2020). La Conciliación Laboral en el nuevo modelo de Justicia Laboral: un camino complejo por recorrer. En A. Sánchez, D. Márquez, & B. Camarillo, Desafíos de los medios alternativos de solución de controversias en el derecho mexicano contemporáneo (págs. 27-66). México: UNAM. Obtenido de <https://www.defensoria.unam.mx/publicaciones/Desafios-medios.pdf>
- Tena, R., & Morales, H. (2022). Derecho Procesal del Trabajo. México: Trillas.
- Zavala, Ó. (2017). Limitaciones de la conciliación en los conflictos del trabajo. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 235-242.