

Capítulo 5

La gestión de paz en las conciliaciones laborales del estado de Jalisco

Miguel Irving Becerra Montalvo¹

<https://doi.org/10.61728/AE20255800>



¹ Departamento de Derecho Privado/ CUCSH/ Universidad de Guadalajara, CE: miguel.becerra3772@academicos.udg.mx, <https://orcid.org/0009-0007-9136-1758>.

Resumen

El texto que se presenta dimensiona el enfoque de la gestión de paz en la resolución de conflictos laborales en el estado de Jalisco, siendo la esencia la conciliación, pues esta resulta una alternativa factible y conveniente que ofrece soluciones a las múltiples controversias que están inmersas en el mundo del trabajo, considerándose como hipótesis principal que las personas trabajadoras y empleadoras que acuden al Centro de Conciliación Laboral, mantienen un vínculo que puede estar fracturado en un grado mayor o menor, según sea el caso, no obstante, puede ser concluido de forma pacífica con los mayores beneficios y menores riesgos para las partes involucradas con una adecuada gestión de paz en el desarrollo del procedimiento prejudicial.

1. Antecedentes del modelo de justicia laboral

Existieron determinados momentos claves para un cambio de modelo o sistema, debido a que se desbordó frente a una realidad social y económica que exigía variables y condiciones distintas; estos se identifican en un período no mayor a cinco años, que inicia en el año 2009 con la presentación de la queja número 2694 contra el Estado mexicano ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por sindicatos mineros, telefonistas y de educación superior (Caso de libertad sindical), en donde se abordaron los contratos colectivos de protección patronal, así como el daño a la libertad sindical y negociación sindical.

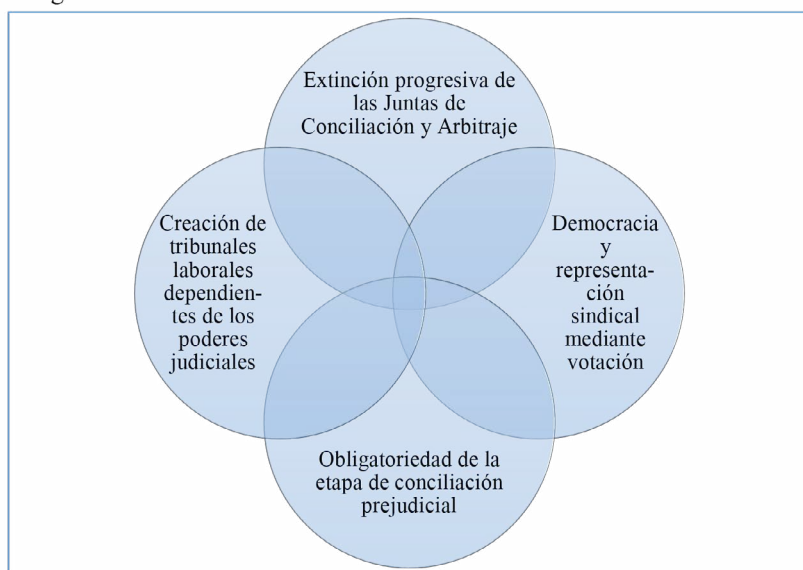
En el 2015 se generó un diagnóstico a petición del titular del ejecutivo en turno denominado “Diálogos por la justicia cotidiana”, que ahondó en las contrariedades trágicas que conservó el derecho laboral (simulaciones en las relaciones entre personas trabajadoras, empleadoras y sindicatos).

Después, en 2016, con la firma del Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (donde participaron países de Asia, Oceanía y América),

se fortalecieron los estándares jurídicos laborales, como la constitución de tribunales independientes e imparciales.

Es así que, el 24 de febrero de 2017, se hicieron vinculantes los anhelos del capital y el trabajo con beneficios compartidos, mediante la publicación en el Diario Oficial de la Federación de la reforma constitucional en materia de justicia laboral, lo que produjo nuevas formas de relación entre los actores del trabajo, instituciones novedosas y un modelo distinto al acostumbrado por un siglo.

Más tarde, el 10. de mayo de 2019, el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos decretó las bases en la Ley Federal del Trabajo, agrupándolas en 3 ejes estratégicos: la implementación de un nuevo sistema de justicia laboral, que tiene por requisito obligatorio agotar los servicios conciliatorios (salvo las excepciones estipuladas); la libertad y democracia sindical; y, por último, el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal y sus homólogos en las entidades federativas.



Fuente: Elaboración propia con base a la reforma constitucional del 10. de mayo de 2019.

En cuanto a los Centros de Conciliación —con independencia de la competencia—, constituyen entes públicos que ostentan no solo un simple mecanismo resolutor de diferencias entre personas trabajadoras y empleadoras, ya que se trata de un auténtico derecho humano reconocido constitucionalmente, aunque sea de forma inferencial.

El derecho humano a la conciliación laboral es un *prima* necesario en la organización política estatal, que su garantía y protección están consignadas en el orden jurídico; por lo tanto, los designios obrero-patronales no deben ser difusos o ambivalentes; al contrario, tienen que caracterizarse por su claridad y precisión, con el apoyo de una perspectiva integral de índole historicista, política y sobre todo jurídica (creación y significado de normas).

Lo anterior se potencializa a partir de la reforma del año 2019 a la Ley Federal del Trabajo, debido a la edificación de un marco conceptual y teórico que se ha incrementado de forma acelerada para introducir campos emergentes por los elementos innovadores que trajo consigo, y en donde se espera mayor legitimidad estatal con el equilibrio de los factores de producción, sin demagogia política.

Los derechos humanos son para todas las personas (físicas y jurídicas), de acuerdo a su naturaleza; cuestan dinero para el Estado y requieren de institucionalidad para que sean efectivos, es decir, no se dan por generación espontánea, ni tampoco por el cambio de estaciones del año; incluso puede resultar tortuoso conseguirlos.

El filósofo del derecho Dworkin (1977) sostiene que los derechos naturales, raigambre de los derechos humanos, son: “cláusulas abstractas con la convicción de que invocan principios morales sobre la decencia política y la justicia (...)”, que descansan en una poderosa premisa denominada dignidad humana, que significa no solo una barricada frente al poder para contenerlo y evitar sus abusos, sino la imposición de un mapa de obligaciones para el Estado.

Dicha configuración intangible que pregona Dworkin, en el campo del derecho laboral, está encrespada por una casuística, que es la del caso por caso, teniendo en consideración que tienen el mismo valor, tanto el derecho a la tutela judicial como el derecho a conciliar, y en esa proporción tienen que ser respetados, ni más, ni menos; significa que

ambos son sagrados, por lo que no hay jerarquía, ni prelación, pues se trata de derechos que están en el mismo plano jurídico.

Además, las transformaciones jurídicas en materia laboral han constituido un paradigma con diferentes impactos que trascienden la esfera estrictamente personal; por ejemplo, se dirigen hacia la sociedad, política, economía y sobre todo a la cultura. Por otro lado, la conciliación prejudicial se enfrenta con ausencias o lagunas legales, que son auténticas barricadas jurídicas que entorpecen los procedimientos; aunado a ello, se le suman las limitaciones en infraestructura tecnológica y recursos humanos de los centros de conciliación.

A pesar de una realidad desafiante y que no cesa, la instancia de conciliación obligatoria ha sido eficaz en el compromiso legal, pues la reducción de la carga laboral ante juzgados es significativa, proporcionando satisfactores recíprocos a las partes, ya sean solicitantes o citadas que acuden a una oportunidad que es valiosa para resolver rápidamente, o encontrarse empantanados en una espiral agobiante y que desgasta por procedimientos judiciales colmados de prevenciones o irregularidades procesales, que nada abonan a la terminación del conflicto.

Según el primer informe de actividades 2022-2023 del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco (CCL Jalisco) se registraron más de 66 mil solicitudes de conciliación, de las cuales el 81 % se confirmaron para llevar a cabo un procedimiento conciliatorio, de estas se obtuvieron 10 997 convenios en audiencia y 21 403 convenios de ratificación que se resolvieron en menos de 45 días naturales, con estos convenios se alcanzó un 88 % de efectividad superando el promedio de 70 % establecido a nivel nacional, además el 76 % de los conflictos se resolvieron en la primera audiencia, tales resultados representan más de 1193 millones de pesos, gracias a los convenios laborales celebrados entre personas empleadoras y trabajadoras con la intervención relevante de la persona conciliadora.

Respecto a los avances a nivel nacional, la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral reportó, a fecha de febrero de 2024, la existencia de una tasa de conciliación de 76 % al lado de las resoluciones en tribunales, que asciende a 44.7 %. En la primera reunión interinstitucional celebrada el día 26 de abril de 2024, entre el

Supremo Tribunal de Justicia de la entidad y el CCL Jalisco, se señaló por parte del área de asesoría jurídica del organismo público descentralizado la estimación en la atención a usuarios en ZMG, siendo de 120 a 150 personas por día, y conforme a datos de la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo de Jalisco, dicha institución está a cargo de alrededor de 1800 de los asuntos judicializados, que es una cifra alta, pero relativamente insignificante con los asuntos resueltos en la etapa de conciliación prejudicial.

Por lo tanto, la instancia conciliatoria nace como respuesta a la necesidad de eficientar los mecanismos de resolución de conflictos laborales, a través de soluciones rápidas, económicas y razonables. Este modelo ha contribuido a disminuir la tradicional cultura del litigio, desde dos enfoques principalmente a cargo de la responsabilidad de la persona conciliadora: uno proactivo, con la presentación de propuestas en el desarrollo de la audiencia de conciliación, y otro preventivo, definido con la resolución integral de los puntos de conflicto contenidos en los casos, aportándose un camino hacia la paz.

2. La conciliación laboral como medio de paz

La conciliación laboral efectiva se entiende como la celebración del convenio que resuelve los conflictos laborales entre personas trabajadoras y empleadoras, en donde cuentan con un conocimiento estructural del alcance del derecho que puede generar el acuerdo y las bondades que representa, y se pone fin a los sentimientos de inseguridad e injusticia, entre otros.

Por lo anterior, agiliza la solución de conflictos y desahoga las cargas que enfrentan las autoridades judiciales laborales. Identificándose tres enfoques metodológicos conceptuales respecto a la conciliación laboral: servicio público, etapa procedimental y derecho humano, que al mismo tiempo integra una perspectiva multidimensional con los elementos de cultura de paz, resolución de conflictos y normatividad laboral.

A pesar de los diversos enfoques que giran en torno a la conciliación laboral, también resulta de interés que se relacione con los conceptos de propuesta, diálogo, negociación y acuerdo, sin excluir las ideas que originan la participación en este medio alternativo de resolución de conflictos,

pues de todo acuerdo con beneficios compartidos, estuvo un conflicto que se gestionó de forma pacífica en una Sala de conciliación, con el cuidado y debida observancia de los principios (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020) de veracidad, buena fe, confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, legalidad, celeridad, flexibilidad, honestidad, equidad, información, irrenunciabilidad de derechos, tutelar del trabajo, voluntariedad, por una persona conciliadora.

De allí que la configuración del sistema de justicia laboral sitúe en tiempo y espacio dos etapas fundamentales que son prejudicial y judicial. En el entendido, como se expuso con anterioridad, de que la dignidad no solo es el origen, sino también la finalidad de los derechos humanos, por lo que esta debe ser garantizada a los sujetos que participan en dicho sistema.

La etapa prejudicial en materia laboral, de naturaleza meramente administrativa, muestra con esplendor que la conciliación no se trata de un simple acuerdo que evapora la conflictividad, o bien que existe un desprendimiento de emociones y sentimientos negativos, sino del camino donde también puede florecer la paz social.

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Tercer Circuito cita en una tesis con número de registro digital 2004630 la exposición de motivos de la reforma constitucional al artículo 17, de 18 de junio de 2008, en donde se menciona que los mecanismos alternativos de solución de controversias:

son una garantía de la población para el acceso a una justicia pronta y expedita ..., permitirán, en primer lugar, cambiar al paradigma de la justicia restaurativa, propiciarán una participación más activa de la población para encontrar otras formas de relacionarse entre sí, donde se privilegie la responsabilidad personal, el respeto al otro y la utilización de la negociación y la comunicación para el desarrollo colectivo.

De tal manera que se busca una respuesta pronta y reparadora para las partes en conflicto, reconociendo de forma mutua los intereses y necesidades, sin discriminación, en un plano de igualdad y en un espacio seguro y neutral, para la contribución de estrechar los puentes de entendimiento y comprensión, así como la exaltación de las virtudes.

Entonces, la oportunidad para conciliar es un derecho de las personas que intervienen en el procedimiento conciliatorio; por ello es necesario que se tenga el conocimiento de su existencia, las bondades de la paz que emana de una conciliación, la confianza en el procedimiento y respecto a la persona conciliadora, para dismantelar el conflicto de raíz y no simplemente escondiéndolo debajo de un tapete, es decir, afrontarlo de forma pacífica para que en la medida de lo posible se evite un porvenir incierto y desgastante.

Luego, el dinamismo económico del Estado de Jalisco implica un enorme reto que radica en adaptar el modelo de conciliación a un contexto caracterizado por la diversidad empresarial, desde pequeñas, medianas y grandes empresas hasta negocios familiares, así como por una fuerte presencia de personas trabajadoras en la informalidad. Hay que decir, incluso, que la percepción de la imparcialidad de las personas conciliadoras, la desconfianza en las instituciones y las desigualdades económicas afectan a una conciliación efectiva.

De tal suerte que la conciliación laboral no solo responde a la necesidad de resolver conflictos individuales, sino que también tiene implicaciones en derechos humanos, desarrollo social y construcción de paz. Se debe agregar que la conciliación laboral se desarrolla en un contexto económico (escalas empresariales, así como dinámicas de trabajo complejas como el informal), cultural (patrones que obstaculizan la disposición a participar en procesos conciliatorios) y social (desigualdades y falta de confianza en las instituciones).

Contexto de la conciliación laboral en Jalisco



Fuente: Elaboración propia basada en la experiencia personal.

Desde una perspectiva de derechos, el medio conciliatorio garantiza el acceso a una justicia pronta y efectiva, de conformidad al artículo 17 de la Constitución Política Mexicana y con tratados internacionales como

el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), involucra no solo el acceso a un empleo con condiciones laborales dignas, sino también la existencia de mecanismos efectivos para resolver conflictos laborales.

En este contexto, la conciliación laboral se inserta como un componente del derecho al acceso a la justicia. Este derecho se amplía con la reforma laboral de 2019, que establece la conciliación como una etapa previa y obligatoria a los juicios laborales.

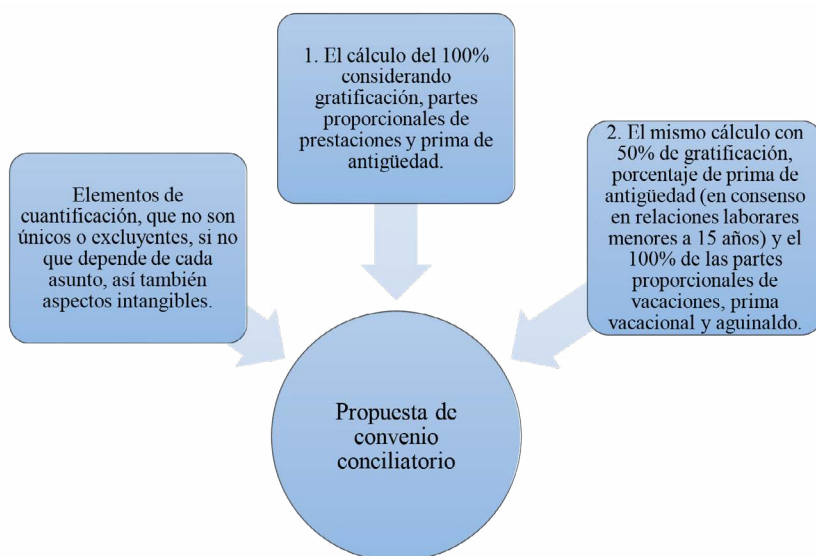
Es por esto que la conciliación laboral efectiva contribuye a una construcción de paz laboral. Conciliar es una actividad que resulta gratificante y que a su vez dignifica a las partes cuando se reconocen y potencializan las virtudes del diálogo, independientemente de que se tenga por resultado un acuerdo económico. Sin embargo, ante un contexto en donde los conflictos laborales pueden generar diferentes tensiones susceptibles de alterar el bienestar colectivo y el desarrollo social, no es una tarea unidimensional, por ello la importancia de la promoción de las paces que se pueden construir en el ámbito laboral.

De ahí la necesidad de tratar los conceptos y teorías de paz positiva y transformación de conflictos para caminar hacia un horizonte de relaciones armónicas por medio del diálogo y la cooperación, y no la imposición. Bajo un sistema jurídico que ha transitado de un modelo tripartito (patronal-trabajadora-gobierno), a uno de corte garantista (poderes judiciales independientes e imparciales), que tiene como encomienda principal la profesionalización y despolitización de los procesos de resolución de conflictos.

Sin embargo, los desafíos persisten ya que hay una resistencia cultural por ciertos actores al diálogo, así también la falta de recursos suficientes y la desconfianza en las instituciones, entre otros, los cuales definen el programa prioritario para la construcción de paz en el campo de las conciliaciones laborales.

De acuerdo con Lederach (2014), el papel del diálogo y la reconciliación son fundamentales para la transformación de conflictos; también consiste en afrontar los conflictos sin violencia y sin usar la fuerza. La propuesta de paz positiva del sociólogo noruego Galtung (2003) destaca la necesidad de la constitución de escenarios y estructuras horizontales

que promuevan respeto mutuo, inclusión, cooperación, equidad y armonía social.



Fuente: Elaboración propia basada en la experiencia personal.

En ese sentido, la satisfacción del derecho humano a la paz, como lo conceptualiza Lederach (2014), no solo implica la ausencia de violencia, sino la construcción activa de relaciones equitativas y respetuosas. En el ámbito laboral, este derecho se materializa en audiencias conciliatorias insertas en un entorno de diálogo, confianza y cooperación, que pueda concluir satisfactoriamente con la adopción de un convenio laboral.

3. La educación para la paz laboral

La educación para la paz en todos los ámbitos debe presentarse como una propuesta de práctica social para superar desencuentros y desactivar cualquier clase de violencias. En materia laboral existen elementos ocultos y condiciones estructurales que generan conflictos; no obstante, su correcta canalización o gestión tiene un efecto transformador. En un espacio seguro y de confianza, donde el diálogo es prioridad y la escucha activa es oportunidad para negociar soluciones mutuamente beneficiosas, se puede lograr el clima óptimo para erradicar lentamente la alta con-

flictividad en este tipo de procesos, porque hay intereses, necesidades y puntos de vista opuestos; sin embargo, debe privilegiarse la empatía, respeto y tolerancia.

Según la opinión de Pérez Viramontes (2024), la paz demanda vivir las capacidades humanas y hacer frente de forma constructiva a las diferencias. Ello tiene un juego importante en el desarme de la violencia, que se exterioriza con el conocimiento de la existencia de esas capacidades humanas y la voluntad de actuar en congruencia con una cultura no adversarial o litigiosa, así como el acceso a mecanismos de solución imparciales y efectivos.

También Johnson y Johnson (1996) refieren que las habilidades blandas como la empatía, la comunicación asertiva y la colaboración de problemas son cruciales para prevenir y gestionar conflictos laborales, por eso la importancia de programas de capacitación continua en estas competencias dentro de las empresas, lo cual puede reducir tensiones y mejorar la cohesión del equipo.

Por otro lado, resulta importante cuestionarse la relación del ambiente del trabajo con la productividad laboral, debido a que se pueden contener y desactivar factores de violencia, obteniendo resultados positivos-económicos y fomentando el bienestar integral de las personas trabajadoras. Ello implica la existencia de políticas de equilibrio entre la vida laboral y personal, así como ofrecer espacios seguros para expresar emociones y preocupaciones.

Bajaj (2021) precisa que en contextos laborales multiculturales, la educación para la paz puede ser una herramienta eficaz para abordar la diversidad y prevenir conflictos derivados de diferencias culturales. Y de igual forma, Reardon (1988) rechaza las prácticas laborales abusivas e indignas en virtud de que la paz laboral debe ser vista como un derecho humano fundamental; por ello defiende la inclusión de valores pacíficos en las políticas corporativas.

La efectividad de la conciliación laboral garantiza la paz laboral. De tal forma que, al combinar los recursos teóricos y metodológicos inmersos entre la conciliación, derechos humanos y la construcción de paz, participa un trinomio interesante: medio protector, exigencia natural y finalidad legítima. Es así que la educación para la paz representa una oportunidad

única para transformar las relaciones laborales en México y promover un acceso más equitativo a la justicia. Desde una perspectiva integral, la conciliación se eleva como un instrumento de paz y justicia laboral.



Fuente: Elaboración propia con base a los desarrollos conceptuales

El derecho humano a la conciliación laboral no solo garantiza una resolución eficiente de los conflictos, sino que también promueve un entorno de trabajo justo y equitativo. Teniendo múltiples razones:

1. Impacto en la justicia laboral: La conciliación laboral no solo reduce la carga del sistema judicial, sino que también ofrece un acceso efectivo a la justicia, una solución más rápida y menos costosa.
2. Conexión con el derecho humano a la paz: La paz no se limita a la ausencia de conflictos, sino que también implica la construcción de relaciones duraderas y armónicas.
3. Pertinencia regional: El Estado de Jalisco representa una diferente dinámica económica y laboral de México, con desafíos específicos. Las características socioeconómicas y culturales de la región influyen en la percepción y efectividad de la conciliación, lo que hace necesario un estudio contextualizado.

En síntesis, la educación para la paz laboral abarca estrategias que incluyen la promoción de emociones, la conciliación efectiva y la creación de culturas organizacionales basadas en principios de dignidad y justicia, lo que incide directamente en la productividad y la cohesión interna, para transitar a un bienestar social estable, pacífico y colaborativo, una ciudadanía informada y consciente que aporta sus capacidades humanas de forma responsable al servicio de la comunidad, y así es esa comunión armónica; se impregnará una real cultura de paz.

Conclusiones

La gestión de la paz en el ámbito laboral se define como una práctica cotidiana que fomenta relaciones armónicas y justas. Así que la instauración del modelo de conciliación laboral con la reforma de 2019 ha mostrado una avanzada aceptable que requiere estudios integrales que aborden las características socioeconómicas y culturales, para una mejor comprensión del fenómeno laboral que influye en las conciliaciones.

El derecho a la paz, entendido no solo como ausencia de conflicto, sino como la construcción de relaciones inclusivas, igualitarias, cohesionadas con el entorno laboral y el medioambiente (Lederach, 2014). En este sentido, la conciliación no solo resuelve conflictos individuales, sino que fortalece la cooperación y el desarrollo sostenible; asimismo, se presenta como una herramienta esencial para garantizar los derechos humanos y promover espacios pacíficos.

Además, el texto constitucional contempla como pilar esencial el deber jurídico para las autoridades (administrativas o jurisdiccionales) de privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, bajo la condición de que no se desconozcan los derechos de igualdad entre las partes, debido proceso u otros análogos a un juicio o procedimientos seguidos en forma de juicio, lo que significa que se deberá dar prelación a la conciliación laboral antes de iniciar un procedimiento litigioso o solicitar la intervención judicial.

No existe conocimiento científico sobre los motivos y razones que llevan a las partes involucradas a alcanzar un convenio laboral, y cómo esto se relaciona con la construcción de un ambiente de paz laboral. Lo que resulta fundamental es proponer cinco acciones concretas:

- Examinar las dificultades y obstáculos al momento de adoptar un convenio laboral.
- Evaluar el impacto del convenio laboral en las personas trabajadoras.
- Determinar la relación entre la conciliación laboral y la paz social, considerando su influencia en la reducción de conflictos laborales y en el fortalecimiento de la cohesión comunitaria.
- Proponer reformas legislativas y políticas públicas que promuevan la conciliación laboral en México, alineadas con el principio de dignidad humana.

- Desarrollar un programa educativo que fomente la conciliación laboral efectiva y sostenible con un enfoque diferencial para la construcción de paz social.

Propuestas de mejora:

- Diseño de estrategias para aumentar la efectividad de los procesos de conciliación laboral en Jalisco (capacitación al personal conciliador; fortalecimiento de las áreas sustantivas —asesoría jurídica y notificaciones—; campañas de sensibilización; y ajustes normativos).
- Promoción de la paz laboral como alternativa para contribuir a crear un entorno de trabajo más armonioso en Jalisco, fortaleciendo la confianza en las instituciones laborales y reduciendo los conflictos.
- Implementación de políticas públicas que fortalezcan el sistema de conciliación laboral y garanticen su alineación con estándares internacionales con base en los hallazgos científicos, para que puedan ser transferidas a nivel nacional.

Fuentes de información

Bibliografía

- Bajaj, M. (2021). Pedagogies of Resistance and Critical Peace Education Praxis (Pp. 154-166). *Journal of Peace Education*.
- Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco (2023). Centro de Conciliación Laboral. Primer informe de actividades. 2022-2023. Construyendo una Cultura de Paz Laboral en Jalisco. Gobierno del Estado de Jalisco.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, última reforma el 31 de octubre de 2024, Congreso Constituyente.
- Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Proceso legislativo. México, publicado el 24 de febrero de 2017, Congreso de la Unión.
- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. México, publicado el 1 de mayo de 2019, Congreso de la Unión.
- Dworkin, R. (1977). *Los derechos en serio*. Ariel.
- Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas. (2009). Queja núm. 2694 presentada ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo contra el Gobierno de México. Organización Internacional del Trabajo.
- Galtung, J. (2003). *Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización*. Red Gernika.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1996). Conflict Resolution and Peer Mediation Programs in Elementary and Secondary Schools: A Review of the Research, Volumen 66, número 4, *Sage Journals*.

- Lederach, J. P. (2014). *The little book of conflict transformation*. Good Books.
- Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- OEA (2016). Acuerdo de Asociación Transpacífico (TPP) Australia, Brunei Darussalam, Canadá, Chile, Estados Unidos, Japón, Malasia, México, Nueva Zelandia, Perú, Singapur y Vietnam. Sistema de Información Comercial. Política Comercial.
- Pérez, V. (2024). Educar para la paz: una alternativa. *El Diario NTR periodismo científico*.
- Reardon, B. (1988). *Comprehensive peace education: Educating for global responsibility*. Teachers College Press.
- Secretaría de Gobernación. (2015). Diálogos por la justicia cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020). Manual de Conciliación Laboral. Materia individual. Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. Dirección de Orientación y Difusión.
- Semanario Judicial de la Federación. (2013). *Acceso a los mecanismos alternativos de solución de controversias, como derecho humano. Goza de la misma dignidad que el acceso a la jurisdicción del Estado* [Tesis aislada, Registro digital: 2004630]. Suprema Corte de Justicia de la Nación.