

Expediente: CDHEZ/519/2023.

Persona quejosa: VD1.

Persona agraviada: VD1.

Autoridad responsable:

Funcionaria adscrita al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas.

Derechos humanos violentados:

Derecho de acceso a la justicia, en relación con el derecho de acceso a los medios alternativos de solución de controversias, en materia laboral.

Zacatecas, Zacatecas, a 31 de octubre de 2024; una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente de queja **CDHEZ/519/2023**, y analizado el proyecto presentado por la Tercera Visitaduría, la suscrita aprobé, de conformidad con los artículos 4, 8 fracción VIII, 17 fracción V, 37, 51, 53 y 56 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con lo dispuesto por los numerales 27, fracción VIII, 40, 161, fracción X, 166, 167, 168, 169, 170, 171 y 173, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, la **Recomendación 06/2024**, que se dirige a la autoridad siguiente:

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas.

RESULTANDOS:

I. DE LA CONFIDENCIALIDAD

1. De conformidad con los artículos 6°, apartado A, fracción II y 16, apartado A, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 23 y 85 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Zacatecas, los datos personales de los peticionarios y los agraviados que así lo soliciten, relacionadas con esta resolución, permanecerán confidenciales, ya que éstos no son públicos.

II. RELATORÍA DE LOS HECHOS Y OBJETO DE LA CONTROVERSIA.

1. El 09 de agosto de 2023, el **VD1**, presentó formal queja en contra de personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, por actos presuntamente violatorios de los derechos humanos, de conformidad con los artículos 30, 31 y 32 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

En esa misma data, la queja **CDHEZ/519/2023**, se remitió a la Tercera Visitaduría, a efecto de formular el acuerdo de calificación de ésta; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 123 y 124 del Reglamento de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

El 10 de agosto de 2023, la queja se calificó como presunta violación a los derechos humanos, de manera específica al derecho de acceso a la justicia, en relación con el derecho de acceso a los medios alternativos de solución de controversias, en materia laboral, de conformidad con lo establecido por los numerales 83 fracción I y 124 fracción I, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

2. Los hechos materia de la queja consistieron en lo siguiente:

El **VD1**, refirió que acudió al Centro de Conciliación laboral del Estado de Zacatecas, en calidad de parte patronal atender una diligencia conciliatoria. A juicio de la funcionaria conciliadora no se identificó plenamente por lo que le autorizó salir a su automóvil por los documentos de identidad necesarios y al regresar encontró que ya se estaba elaborando la constancia de no conciliación laboral, y la funcionaria a cargo le informó que a él solo le restaba pagar la multa correspondiente y que había perdido su derecho a conciliar.

3. Las autoridades involucradas rindieron los informes correspondientes:

- a) El 30 de agosto de 2023, el **SJ**, Director General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas.
- b) El 31 de agosto de 2023, la **AR1**, funcionaria Conciliadora del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas.
- c) El 09 de octubre de 2023, rindieron informes las siguientes autoridades:
 - o **SJ**, Director General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas y,
 - o **AR1**, funcionaria Conciliadora del Centro de conciliación Laboral del Estado de Zacatecas.
- d) El 10 de noviembre de 2023, el **SJ**, Director General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas.

III. COMPETENCIA.

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas es competente, en términos de los artículos 1º, 4º, 6º, 8º fracción VII, inciso A) y 31 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con los numerales 15, 22 y 23 del Reglamento Interno, en razón de que la queja se promueve en contra de una servidora pública adscrita al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas¹.

2. De conformidad con los artículos 59, fracción I, y 124, Fracción I, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, este Organismo advierte que en los hechos se puede presumir la violación de los derechos humanos del **VD1**, y la probable responsabilidad por parte de la funcionaria señalada.

3. Esta Comisión presumió la violación de los siguientes derechos:

I. Derecho de acceso a la justicia, en relación con el derecho de acceso a los medios alternativos de solución de controversias en materia laboral.

IV. PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN.

Con la finalidad de documentar las presuntas violaciones a derechos humanos, así como para determinar la existencia o no de responsabilidad por parte de los servidores públicos señalados, este Organismo realizó entrevistas a las personas relacionadas con los hechos; se solicitaron informes a las autoridades señaladas como responsables y en vía de colaboración; además se realizaron todas las diligencias necesarias para la emisión de la presente Recomendación.

¹ Cfr. Artículo 48, Fracción XXXV, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Zacatecas.

V. PRUEBAS.

Con base en lo estipulado en los artículos 48 y 49 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con los numerales 150, 151, 152, 153 y 154 del Reglamento Interior de este Organismo, durante el procedimiento realizado por esta Institución se recabaron los elementos probatorios documentales dentro del expediente, remitidos tanto por la parte agraviada como por las autoridades señaladas como responsables, así como demás diligencias realizadas por esta Comisión para emitir la Recomendación correspondiente.

VI. SOBRE LOS DERECHOS VULNERADOS.

I. De la violación al derecho de acceso a la justicia, en relación con el derecho de acceso a los medios alternativos de solución de controversias, en materia laboral.

1. Toda persona tiene el derecho de vivir dentro de un estado de derecho, es decir, bajo la tutela de un ordenamiento jurídico que imponga los límites de las atribuciones de cada autoridad; su actuación no se debe regir de forma arbitraria, sino que debe quedar restringida a lo que ordenan expresamente los artículos 14 y 16 constitucionales², a esto se le llama legalidad y seguridad jurídica. Así, la observancia de la Ley se convierte en el principio básico para la vida pública; ya que este es la condición que da certeza a las personas de que, los funcionarios no actuarán discrecionalmente, sino que, sus actos, se encuentran estrictamente enmarcados en un ordenamiento jurídico que los prevé. De igual forma, se puede entender como *“la prerrogativa que tiene todo ser humano a vivir dentro de un Estado de Derecho, bajo la vigencia de un sistema jurídico normativo coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad; que defina los límites del poder público frente a los titulares de los derechos subjetivos, garantizado por el poder del Estado, en sus diferentes esferas de ejercicio”*³.

2. Esa seguridad jurídica o estado de derecho, engloba entre otros derechos el acceso a la justicia, derecho humano que se refiere a la prerrogativa que tienen las personas para acudir y promover ante las instituciones del Estado competentes, la protección a través de procesos que le permitan obtener una decisión en la que se resuelvan efectivamente sus pretensiones o los derechos que estime le fueron violentados. Sobre el Derecho de Acceso a la Justicia, el Centro de Estudios Constitucionales, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido que es un derecho fundamental que se relaciona con todos los derechos, pues se erige como instrumento para su protección y garantía. Su tutela requiere el desarrollo de mecanismos que vayan más allá de la mera previsión de vías procesales en las leyes de diversas materias y que garanticen que todas las personas que lo requieran puedan acceder a ellas de manera adecuada, a fin de obtener una resolución que atienda integralmente sus pretensiones⁴.

3. Esta interrelación con todos los derechos, y en el que están inmersas todas las autoridades en el ámbito de su competencia, nos hace concluir que hay tres modalidades o instancias antes las cuales es posible acceder para reclamar justicia: acceso a la justicia, en principio a través de actos y autoridades jurisdiccionales; el acceso a la justicia en la etapa de procuración de justicia, por lo que hace a la materia penal y, acceso a la justicia en actos y procedimientos administrativos emitidos por las autoridades competentes. Es en este tercer apartado que se sitúa la conflictiva jurídica que enfrentó el **VD1**.

2 CNDH. Recomendación 25/2016, Sobre el Recurso de Impugnación de Recomendación, por Violación a su Derecho a la Seguridad Jurídica y a la Legalidad. Párr. 31. Rescatada de, https://www.cndh.org.mx/tipo/1/recomendacion?field_fecha_creacion_value%5Bmin%5D=&field_fecha_creacion_value%5Bmax%5D=&keys=&items_per_page=10&page=25. Consultada 16 de julio de 2019.

3 Manual para la Calificación de Hechos Violatorios de los Derechos Humanos, Editorial Porrúa México, página 1, México, 2015.

4 Rescatado de, <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/programas-investigacion/accesoalaJusticia>

4. El derecho humano de acceso a la justicia está reconocido en múltiples instrumentos internacionales: en primer lugar, como criterio orientador de dicho derecho, tenemos los artículos 3⁵, 8⁶ y 10⁷ de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y 14 del Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos⁸. Está también contemplado, en el marco normativo internacional, al que el estado mexicano está sujeto, como son los numerales 1⁹ y XVIII¹⁰ de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Así como los diversos numerales de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, concretamente en sus artículos 8¹¹ y 25¹².

5. En el orden jurídico nacional, el derecho humano de acceso a la justicia está reconocido en el artículo 17, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra indica:

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales. Las leyes preverán las cuantías y supuestos en materia tributaria en las cuales tanto los Tribunales Administrativos como las Juezas y Jueces de Distrito y Tribunales de Circuito del Poder Judicial de la Federación o, en su caso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, deberán resolver en un máximo de seis meses, contados a partir del conocimiento del asunto por parte de la autoridad competente. En caso de cumplirse con el plazo señalado y que no se haya dictado sentencia, el órgano jurisdiccional que conozca del asunto deberá dar aviso inmediato al Tribunal de Disciplina Judicial y justificar las razones de dicha demora o, en su caso, dar vista al órgano interno de control tratándose de Tribunales Administrativos.

Párrafo reformado DOF 15-09-2024¹³

6. Así, el derecho humano en cuestión, se refiere a la prerrogativa que tienen las personas para acudir y promover ante las instituciones del Estado competentes, la protección a través de procesos que le permitan obtener una decisión en la que se resuelvan efectivamente sus pretensiones o los derechos que estime le fueron violentados. Como se adelantó el derecho en cuestión se analizará, en el ámbito de los actos y procedimientos administrativos emitidos por las autoridades competentes.

Marco competencial del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas y su obligación de protección de derechos humanos.

7. El citado artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del que previamente rescatamos el derecho de acceso a la justicia, incorporó mediante reforma del 15 de septiembre de 2017, la superioridad de la conciliación, al contemplar en su párrafo tercero lo siguiente:

⁵ Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

⁶ Artículo 8º. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

⁷ Artículo 10. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal. Rescatado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁸ Artículo 14. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores. [...]

⁹ Artículo 1. Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

¹⁰ Artículo XVIII. Toda persona puede ocurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

¹¹ Artículo 8. Garantías Judiciales [...]

¹² Artículo 25. Protección Judicial [...]

¹³ Texto reformado el 15 de septiembre de 2024, fecha posterior a los hechos que nos ocupan, que no modificó el derecho de acceso a la justicia a que tenían las partes en el conflicto laboral que nos ocupa.

“Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.

Párrafo adicionado DOF 15-09-2017.

8. Así, el hecho de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, privilegie la conciliación, frente a los conflictos litigiosos, reconoce un estado de derecho maduro, tanto jurídica como social y cívicamente, puesto que la conciliación entre partes en conflicto es la etapa evolutiva más alejada de la atávica ley del talión, en la que se muestra la civilidad y moralidad social. Conciliación que, dos años después permeó también en el derecho al trabajo, creando los Centros de Conciliación Laboral de Conciliación y Registro Laboral, mismos que, son organismos constitucionales, según lo establece el párrafo segundo, fracción XX, del apartado B, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁴, cuyos convenios, adquieren la categoría de cosa juzgada. Así como el séptimo párrafo del artículo 28 de la Constitución del Estado Libre y Soberano de Zacatecas¹⁵. En tanto que, el procedimiento conciliatorio prejudicial obligatorio está normado en la Ley Federal del Trabajo en los numerales del 684 A, al 684 U, en los que se destalla el procedimiento conciliatorio propiamente dicho y, el procedimiento de selección de las personas conciliadoras.

9. Siendo el artículo 684 E, el que contempla las reglas procedimentales de la conciliación prejudicial obligatoria:

Artículo 684-E.- El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:

I. Se iniciará con la presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación local que corresponda, firmada por el solicitante, a la que se le agregará copia de la identificación oficial a que hace referencia en la fracción I del artículo 684-C; tratándose de empresas o sindicatos será suscrito por su representante legal;

II. Los Centros de Conciliación podrán recibir las solicitudes de conciliación por comparecencia personal de los interesados, por escrito debidamente firmado, o en su caso, por vía electrónica mediante el sistema informático que para tal efecto se implemente;

III. Los Centros de Conciliación auxiliarán a los interesados que así lo soliciten para elaborar su petición. Deberán proporcionar asesoría jurídica de manera gratuita sobre sus derechos y los plazos de prescripción de los mismos, así como respecto de los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales para solucionar los conflictos laborales;

IV. Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliatoria señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes. El citatorio se notificará personalmente al patrón cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio;

V. Al recibir la solicitud de conciliación, la autoridad conciliadora le asignará un número de identificación único y un buzón electrónico al interesado, que será creado para comunicaciones en lo que hace al procedimiento de conciliación prejudicial. Finalmente, designará por turno una sala de conciliación.

En caso de no ser competente, la Autoridad Conciliadora deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación competente vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la solicitud, lo cual deberá notificar al solicitante para que acuda ante

¹⁴ Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

¹⁵ La función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado de la administración pública, el cual contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotado con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, que se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento estará determinada en la Ley. Párrafo adicionado POG 28 de marzo de 2020 (Decreto 385)

ella a continuar el procedimiento. La Autoridad Conciliadora se pronunciará respecto de la personalidad cuando se trate de solicitudes de personas morales;

VI. Si la solicitud de conciliación se presenta personalmente por ambas partes, la autoridad conciliadora les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, sin menoscabo de que ésta pueda celebrarse en ese momento;

VII. El trabajador solicitante de la instancia conciliatoria deberá acudir personalmente a la audiencia. Podrá asistir acompañado por una persona de su confianza, pero no se reconocerá a ésta como apoderado, por tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio; no obstante, el trabajador también podrá ser asistido por un licenciado en derecho, abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo. El patrón deberá asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre;

VIII. Si las partes acuden a la audiencia, la Autoridad Conciliadora deberá requerirles para que se identifiquen con cualquier documento oficial y, en su caso, **verificar que la persona que comparezca en representación de la persona moral acredite su personalidad.**

También se le asignará a la parte citada, un buzón electrónico para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; hecho lo anterior formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia; de estar de acuerdo las partes, celebrarán convenio por escrito, que deberá ratificarse en ese acto, entregándose copia autorizada de éste.

De no llegar a un acuerdo, la Autoridad Conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. No obstante, las partes de común acuerdo, podrán solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes;

IX. Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan a la audiencia de conciliación por causa justificada, no obstante estar debidamente notificados, se señalará nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, misma que deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes. La parte que acuda será notificada en ese acto, la contraparte que no acuda lo será por el boletín del Centro y, en su caso, por buzón electrónico;

X. **Si a la audiencia de conciliación sólo comparece el solicitante, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria.** Si sólo comparece el citado, se archivará el expediente por falta de interés del solicitante. En ambos casos se reanudarán los plazos de prescripción a partir del día siguiente a la fecha de la audiencia, dejando a salvo los derechos del trabajador para solicitar nuevamente la conciliación;

XI. En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado, la Autoridad Conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá constancia dejando a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el Tribunal competente;

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

XIII. Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta Ley, ante el Tribunal competente, y

XIV. Al celebrar convenio, las Autoridades Conciliadoras entregarán copia certificada del mismo para cada una de las partes, asimismo también se les entregará copia certificada de las actas donde conste el cumplimiento del convenio. Sin perjuicio de lo anterior, cuando así lo requiera el solicitante, el Centro de Conciliación podrá fijar la Audiencia de Conciliación dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud,

para lo cual le proporcionará el citatorio a la audiencia con el fin de que el solicitante se haga cargo de entregarlo directamente a la persona o personas citadas. En este caso, de presentarse ambas partes a la audiencia de conciliación, se procederá a su celebración. Si el solicitante no se presenta a la audiencia, se archivará el asunto por falta de interés, sin emisión de la constancia de haber agotado la conciliación, salvo que justifique su inasistencia, a juicio del conciliador. **Si se presenta solamente el solicitante de la conciliación, se señalará nueva fecha y hora para la audiencia de conciliación dentro de los siguientes quince días, ajustándose a las reglas del procedimiento previstas en las fracciones IV y de la VI a la XIV del presente artículo;** en dicha audiencia de conciliación, el Centro de Conciliación procederá a geolocalizar el domicilio de la parte citada con auxilio del solicitante; en caso de no poderlo geolocalizar, el Centro de Conciliación fijará una cita para que, acompañado del interesado, se proceda a realizar la citación correspondiente. La Autoridad Conciliadora es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que esta Ley establece, aplicables al caso concreto. Si las partes dan cumplimiento voluntario al convenio celebrado, certificará dicha circunstancia, dando fe de que el trabajador recibe completo y personalmente el pago pactado en el convenio. En caso de que las partes establezcan pagos diferidos, en una o más parcialidades a cubrir en fecha diversa a la celebración del convenio, deberá fijarse una pena convencional para el caso de incumplimiento, ésta consistirá en una cantidad no menor al salario diario del trabajador por cada día que transcurra sin que se dé cumplimiento cabal al convenio.

Artículo adicionado DOF 01-05-2019

10. Así, la norma secundaria establece un procedimiento específico para agotar la etapa conciliatoria prejudicial obligatoria, que debe atenderse bajo los principios siguientes: certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, según lo establece la Constitución federal. En tanto que, la Ley Federal del Trabajo, adiciona como principios rectores de la conducta de las personas conciliadoras, los siguientes: conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad¹⁶. Lo anterior con el ánimo de que las conciliaciones en materia del trabajo sean una realidad en pro de los derechos de ambas partes en conflicto, como lo justificó la iniciativa de reforma, en la que se sostuvo que, la instancia de conciliación será un requisito prejudicial que estará a cargo de centros de conciliación especializados e imparciales; esta conciliación se llevará a cabo mediante un procedimiento sencillo, de fácil acceso, que privilegia la amigable composición y resulta favorable para quienes acudan a solicitar dicha instancia. En la que, el funcionario conciliador tendrá un papel fundamental en este nuevo proceso, al llevar la responsabilidad de garantizar que no se vulneren los derechos del trabajador y evitar que éste quede en estado de indefensión frente al patrón o sus representantes¹⁷.

Del derecho humano de acceso a los Medios Alternativos de Solución de Controversias.

11. La legalidad y obligatoriedad de agotar los medios alternativos de solución de controversias, los encontramos a nivel Internacional en el artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 8º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, como garantías judiciales mínimas, además en el ya citado artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Así las cosas, la reforma laboral de 2019, fue un esfuerzo legislativo que se comprometió con el derecho de las partes en el proceso, ponderando la conciliación prejudicial obligatoria, como un procedimiento sencillo, de fácil acceso, que privilegia la amigable composición y resulta favorable a ambas partes, puesto que, debe ofrecer una auténtica posibilidad de solución de los conflictos laborales y disminución de los plazos de resolución de los mismos, a partir del diseño de un procedimiento de conciliación que se llevará ante funcionarios conciliadores especialistas en solución de conflictos y mediación, el cual no podrá exceder

¹⁶ Cfr. Artículo 684 H, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁷ Cfr. Gaceta parlamentaria, Número 5188-II, del 3 de enero de 2019. Rescatada de <https://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2019/ene/20190103-II.pdf>

de 45 días naturales, permitiendo que lleguen a tribunales sólo aquellos casos en los que realmente sea imposible un arreglo conciliatorio. Procedimiento que se depositó en personas expertas, con requisitos específicos de contratación y permanencia, a quienes se les confió que su actuación brinde mayor confianza y certeza a las partes en conflicto, y evitar, en la medida de lo posible, que su caso llegue a la instancia judicial. Puesto que los Centros de Conciliación, por imperativo constitucional son organismos públicos descentralizados, con autonomía operativa y de gestión, y cuentan con la independencia, profesionalismo e imparcialidad necesarias para garantizarlos y que podemos resumir en los siguientes; respeto de los derechos de las personas trabajadoras y agilidad en el proceso.

12. Reforma en materia laboral que, procede de la reforma del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del 15 de septiembre de 2017, en la que se elevó a rango constitucional la conciliación, como un mecanismo de solución de controversias que se debe privilegiar, frente a los formalismos procedimentales y que fue recibida con esperanza por parte de los doctrinarios¹⁸, entendiendo el proceso mediante el cual las partes en conflicto buscan una solución mutuamente beneficiosa con la ayuda de un tercero imparcial, conocido como el conciliador. Así las cosas, los Centros de Conciliación Laboral, cobran su principal importancia pues antes de que las partes decidan acudir ante un tribunal laboral deberán agotar una etapa conciliatoria, llamada a resolver el 80 de las problemáticas laborales¹⁹. Conciliar es voluntario, pero agotar el proceso es obligatorio y se realiza antes de presentar una demanda ante un Tribunal Laboral. Su objetivo principal es evitar un costoso y prolongado litigio y promover la resolución pacífica de disputas²⁰.

13. Proceso que, al estar reconocido en la Constitución Política del estado mexicano, y ponderado sobre los formalismos procedimentales, constituye un derecho humano, que debe entenderse de manera recíproca, en ambos sentidos, tanto para la parte patronal como para el trabajador, puesto que, artículo 17 de la Carta Magna, garantiza el derecho de acceso a la justicia por medio de los tribunales previamente establecidos, mas, en el cuarto párrafo trasciende este derecho, y eleva a derecho humano, la posibilidad de que los conflictos también se puedan resolver mediante los mecanismos alternativos de solución de controversias, medios de solución que deben estar por encima de los formalismos procedimentales. Además de que, en los mecanismos alternativos de solución de controversias, las partes en conflicto, son quienes deciden la forma de resolverlo.

14. Criterio robustecido con la tesis siguiente:

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.

Los artículos [17, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#), [8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos](#) y [14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#), reconocen a favor de los gobernados el acceso efectivo a la jurisdicción del Estado, que será encomendada a tribunales que estarán expeditos para impartir justicia, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial; en ese sentido, la Constitución Federal en el citado artículo 17, cuarto párrafo, va más allá y además de garantizar el acceso a los tribunales previamente establecidos, reconoce, como derecho humano, la posibilidad de que los conflictos también se puedan resolver mediante los mecanismos alternativos de solución de controversias, siempre y cuando estén previstos por la ley. Ahora bien, en cuanto a los mecanismos alternativos de solución de controversias, se rescata la idea de que son las partes las dueñas de su propio problema (litigio)

¹⁸ Cfr. LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL NUEVO MODELO DE JUSTICIA LABORAL: UN CAMINO COMPLEJO POR RECORRER. Rescatado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6200/4.pdf>

¹⁹ <https://forojuridico.mx/el-reto-de-los-nuevos-centros-de-conciliacion-en-materia-laboral/>

²⁰ Cfr. <https://legalweb.com.mx/2023/10/16/que-es-la-conciliacion-prejudicial-en-materia-laboral-manual-para-entender-el-nuevo-sistema-de-justicia-laboral-en-mexico/>

y, por tanto, ellas son quienes deben decidir la forma de resolverlo, por lo que pueden optar por un catálogo amplio de posibilidades, en las que el proceso es una más. Los medios alternativos consisten en diversos procedimientos mediante los cuales las personas puedan resolver sus controversias, sin necesidad de una intervención jurisdiccional, y consisten en la negociación (autocomposición), mediación, conciliación y el arbitraje (heterocomposición). En ese sentido, entre las consideraciones expresadas en la exposición de motivos de la reforma constitucional al mencionado artículo 17, de dieciocho de junio de dos mil ocho, se estableció 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"; ante tal contexto normativo, debe concluirse que tanto la tutela judicial como los mecanismos alternos de solución de controversias, se establecen en un mismo plano constitucional y con la misma dignidad y tienen como objeto, idéntica finalidad, que es, resolver los diferendos entre los sujetos que se encuentren bajo el imperio de la ley en el Estado Mexicano.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 278/2012. Alfonso Ponce Rodríguez y otros. 13 de septiembre de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Gerardo Domínguez. Secretario: Enrique Gómez Mendoza²¹.

15. Al igual que el Segundo Tribunal Colegio en Materia Civil, del Tercer Circuito, esta Comisión de Derechos Humanos, sostiene que la Conciliación Laboral, en su modalidad de acceso a la misma, en su condición de mecanismo alternativo de solución de controversias es un derecho humano, a la par que el de tutela judicial; puesto que se reconocen en el mismo plano constitucional ya que el constituyente permanente le concedió la misma dignidad y comparten el mismo objeto e idéntica finalidad, que es, resolver los diferendos entre los sujetos que se encuentren bajo el imperio de la ley en el Estado Mexicano.

16. Criterio orientador que estaba vigente, al momento de suceder los hechos y que, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no tardó en aceptar y sentar como jurisprudencia firme, de conformidad con la siguiente tesis:

CONCILIACIÓN COMO MECANISMO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. PROTEGE EL DERECHO DE ACCESO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y, POR TANTO, GUARDA ARMONÍA CON LOS MARCOS NORMATIVOS CONVENCIONAL Y CONSTITUCIONAL.

Hechos: La parte actora demandó del Instituto Mexicano del Seguro Social el pago del incremento en la pensión de cesantía en edad avanzada. El Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales consideró que la demanda no cumplió con el requisito de procedencia previsto en el artículo [684-B de la Ley Federal del Trabajo](#), que establece que antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y los patrones deben asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, por lo que la previno para que exhibiera la constancia que acreditara que agotó el procedimiento de conciliación prejudicial, bajo el apercibimiento que, de no hacerlo, se tendría por no presentada la demanda y se ordenaría su remisión a un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. El promovente no exhibió la constancia y alegó que, en atención a las

²¹ Registro digital: 2004630. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materia(s): Constitucional, Común. Tesis: III.2o.C.6 K (10a.). Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXV, Octubre de 2013, Tomo 3, página 1723. Tipo: Aislada

prestaciones reclamadas, no le era exigible. La juzgadora laboral tuvo por no presentada la demanda. La persona trabajadora promovió amparo y alegó la inconstitucionalidad e inconveniencia de la figura de la conciliación prejudicial por constituir un obstáculo al acceso a la justicia. El órgano jurisdiccional del conocimiento negó el amparo. La quejosa interpuso recurso de revisión.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que la figura de la conciliación es una herramienta idónea que contribuye a la resolución de conflictos y evita someter a las partes involucradas a procedimientos jurisdiccionales o contenciosos que pueden resultar extenuantes, costosos y desgastantes y, por tanto, su diseño abona al establecimiento de una justicia moderna que guarda consonancia con el derecho de acceso a la tutela judicial y a la celeridad en la solución de conflictos, y con múltiples instrumentos tanto de carácter convencional como nacional.

Justificación: Diversos instrumentos internacionales, como la Carta de las Naciones Unidas, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Europea de Derechos Humanos y normas de la Organización Internacional del Trabajo, así como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a través de sus soluciones amistosas, han reconocido que la solución de conflictos no sólo se da por la vía jurisdiccional o contenciosa. El establecimiento de mecanismos alternos de solución de controversias abona a la consolidación de una justicia moderna, eficaz, amigable y expedita, como son las herramientas jurídicas que la Constitución Federal salvaguarda en los artículos [17, 18 y 123, apartado A, fracción XX](#), a través de la figura de la conciliación y que se materializó, entre otros, en la materia laboral a través de la figura de la conciliación prejudicial. Con su introducción en el orden jurídico nacional se dotó a las personas de una alternativa para que, de manera eficiente, voluntaria y en ciertos supuestos, accedan a un instrumento de impartición de justicia bajo lineamientos más flexibles, sencillos y rápidos que les permitan dirimir posibles conflictos de una manera segura y con plena certeza jurídica. Esto fortalece el derecho de acceso efectivo a la justicia de manera expedita, breve y gratuita, al crear un espacio de comunicación y de diálogo entre las partes para lograr un acuerdo amistoso. Para cumplir tal objetivo, en el caso de la materia laboral, el Estado Mexicano creó una entidad de carácter administrativo con plena facultad constitucional y legal para la solución de conflictos, con absoluto reconocimiento de sus decisiones y con fuerza vinculante para los intervinientes. La conciliación no puede considerarse como un dique para impedir o disuadir el acceso a procedimientos jurisdiccionales, es decir, no veda la posibilidad de acudir a la vía contenciosa a través de los tribunales del país. Consecuentemente, su regulación no es contraria al artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Amparo directo en revisión 4977/2023. Ricardo Vizzuet Martínez. 19 de junio de 2024. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Yasmín Esquivel Mossa, Luis María Aguilar Morales, Lenia Batres Guadarrama y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Javier Laynez Potisek. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretario: Javier Eduardo Estrever Ramos.

Tesis de jurisprudencia 77/2024 (11a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro.

Esta tesis se publicó el viernes 20 de septiembre de 2024 a las 10:29 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 23 de septiembre de 2024, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021²².

²² Registro digital: 2029372. Instancia: Segunda Sala. Undécima Época. Materia(s): Constitucional. Tesis: 2a./J. 77/2024 (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 41, Septiembre de 2024, Tomo III, Volumen II, página 1259. Tipo: Jurisprudencia.

17. Con esa certeza, el **VD1**, a las 10:00 horas, del 09 de agosto de 2023, acudió al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, citado en calidad de parte patronal, para atender el conflicto laboral de una persona que había trabajado para él. La persona responsable de atender la audiencia de conciliación fue la **AR1**, quien le solicitó documentos de la franquicia en donde laboró el trabajador solicitante, tales como factura de la franquicia y situación fiscal, que no traía consigo, más sí estaban en su vehículo, por lo que le solicitó acudir por ellos, al regresar la informó que la audiencia ya estaba cerrada y que a él lo iban a considerar como que no asistió y que solo le correspondía esperar su multa, y que había perdido su derecho de conciliar. Posteriormente, el quejoso acudió a este Organismo y aportó copia del citatorio que le hiciera llegar el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas y recibo de finiquito de fecha 13 de agosto de 2023, que entre particulares celebró con la parte trabajadora. Constando así, el deseo mutuo de las partes en conflicto para atender la autocomposición del mismo.

18. Por su parte, el **SJ**, Director General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, en calidad de superior jerárquico de la **AR1**, funcionaria Conciliadora del Centro de conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, informó que ese Centro de Conciliación que dirige, está en condiciones de recibir a las partes en conflicto, para que ratifiquen el acuerdo privado que suscribieron, de conformidad con lo estipulado por el segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo²³, oferta que no salva la problemática. Puesto que a más de ser obligación de los Centros de Conciliación indicar fecha para que se suscriban estas ratificaciones, ya que sólo ellas les confieren validez a los mismos. Entiéndase por validez, la certeza de las partes de que no se incoará acción legal alguna, puesto que la ratificación de los mismos, ante esa instancia, les eleva a la categoría de cosa juzgada. Sin embargo, se sostiene que, la oferta de **SJ**, Director General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, no resolvía de fondo la problemática del quejoso a quien se le violentó el derecho de acceso a la justicia, en atención a los argumentos que se enlazan en el presente cuerpo recomendatorio.

19. Por lo que hace a la autoridad directamente involucrada la **AR1**, funcionaria Conciliadora del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, se tiene que, en el informe inicial, negó los hechos imputados en su contra, aseguró que atendió con puntualidad a solicitante de conciliación y al quejoso; que con motivo de la solicitud de conciliación, giró dos oficios: uno a nombre del quejoso, en calidad de persona física y otro a nombre de una persona moral; que el quejoso acudió y se identificó como persona física, más no como representante de una persona moral, más no fue su voluntad conciliar en calidad de persona física pese a que ella le explicó la posibilidad de que así se suscribiera el convenio.

20. La **AR1**, funcionaria Conciliadora del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, incurre una contradicción cuando señaló que el quejoso, se apersonó como representante de una persona moral, más no lo acreditó, y niega que le haya solicitado factura del establecimiento (franquicia) argumentando que ella como autoridad conciliadora, desconoce con qué documentos se van a identificar los concurrentes para acreditar la representación legal. Posteriormente indicó que, en los citatorios que envió se indicó: “[...] *El día indicado para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, deberán comparecer las partes con identificación oficial expedida por el Instituto Nacional Electoral y en su caso el apoderado de la parte patronal acreditando este carácter en términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo con documentos que tendrá que exhibir en original o copia certificada, además en copia simple...*” (Sic). Luego entonces, si ella o el Centro de Conciliación Laboral, estilan solicitar que las personas se identifiquen en la instancia prejudicial, como al efecto lo indica la Ley Federal del Trabajo, para la etapa de juicio (artículo 692), es obvio que esperaba que, como representante de persona moral, acreditara su

²³ Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores

personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos²⁴, restando sólo la forma de comprobación de que quién otorgó tal poder está legalmente autorizado para ello.

21. Aseguró la funcionaria que, reiteradamente ofreció al quejoso celebrar la audiencia, con el solicitante y él en calidad de persona física, sin que dicha propuesta haya sido aceptada por el **VD1**, quien tomó su identificación oficial de la mesa y se retiró, por lo que ella, atendiendo el principio de imparcialidad y *“no contar con identificación oficial alguna y documentos idóneos para acreditar personalidad por las partes citadas, se levanta acta de audiencia de lo ocurrido y se concluye el procedimiento Expediendo Constancia de no Conciliación...”* (Sic). Agregó la funcionaria que, el aquí quejoso mostró una conducta inadecuada, levantado la voz al punto del grito, ello para decir que no lo iba a multar.

22. Esta Comisión atendiendo a los principios que rigen el procedimiento de conciliación prejudicial obligatorio, así como los que deben regir la conducta de la persona conciliadora, que son: certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, según lo establece la Constitución federal, a los que se suman los de: conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad, como principios rectores de la conducta de la persona conciliadora.

23. Por tal motivo, y atendiendo al principio de confidencialidad, es de explorado derecho, que no es posible conocer lo realmente acaecido en la reunión de conciliación del 09 de agosto de 2023, por lo que hace a aquellas cuestiones que pudieran trascender al juicio, es decir, que tengan relevancia en el proceso. Confidencialidad que la autoridad pretendió hacer extensiva. Lo cierto es que, en aras a la confidencialidad, se desconoce si el quejoso se negó o no a conciliar en calidad de persona física, como al efecto se identificó, pues lo cierto es que colocó su identificación sobre la mesa de negociación y posteriormente la tomó para sí, momento en la que la funcionaria indicó, no que la parte citada no estaba identificada. Lo que en estricto sentido no ocurrió, puesto que sí acudió, sí se identificó y colocó en la mesa identificación oficial, para posteriormente recogerla.

24. Así las, cosas, al ser una diligencia que, por ministerio de ley no trasciende a juicio ni a ninguna otra instancia, tenemos para sostener la presente recomendación, las inferencias deductivas que nos crean convicción suficiente para sostener que, la **AR1**, funcionaria del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, incumplió con el principio de flexibilidad que le debe caracterizar, así como el de irrenunciabilidad de derechos y con ellos, el de conciliación, trascendiendo en la esfera de los derechos del **VD1**, en agravio de su derecho de acceso a la justicia, en su modalidad derecho de acceso a los medios alternativos de solución de controversias, en materia laboral.

Principio irrenunciabilidad de derechos.

25. Este principio, se basa en que las partes de la relación laboral son desiguales, en la que la parte trabajadora se encuentra en desventaja ante el empleador, en tal circunstancia la ley planea un conglomerado de derechos mínimos al que el trabajador ni a través de su manifestación expresa puede declinar. Acota para el trabajador su autonomía de la voluntad, que es la figura fundamental para los convenios en el derecho común, en materia laboral un acuerdo que no contemple estos derechos mínimos no puede ser aprobado por la autoridad conciliadora. Lo anterior, guarda sustento con el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en específico en su párrafo segundo²⁵.

²⁴ Cfr. Artículo 692, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

²⁵ Cfr. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Manual de Conciliación Laboral. Pág. 59. Rescatado de, https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf

26. En el caso que nos ocupa, si bien es cierto, la parte patronal, **VD1**, es quien solicitó la investigación de la queja que nos ocupa, no es posible soslayar, que él fue citado en calidad de patrón a una conciliación laboral, por parte de quien lo reconocía como tal, es decir, en aquel momento y frente a quien solicitó la instancia conciliadora tenía una asimetría dispar con el trabajador. Con quien se asume, pudo estar en condiciones de conciliar ante el Centro de Conciliación Laboral, lo que no se concretó, dejando en la posibilidad de que, la persona trabajadora renunciara a sus derechos, puesto que, el propio patrón, posteriormente aportó una copia del recibí de finiquitó que, extrajudicialmente recibió el trabajador, mismo que, si bien no indica el salario diario, para cuantificar el monto de las prestaciones irrenunciables, el sólo hecho de que se haya suscrito de manera extrajudicial, deja en estado de indefensión a ambas partes, a la trabajadora, por la posibilidad de que se haya visto compelido a renunciar a prestaciones y a la patronal que, al no ratificarse conforme al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, carece de legalidad y puede incoarse acciones legales en su contra.

Principio de flexibilidad.

27. Al respecto, el principio 6.8. de Manual de Conciliación Laboral, de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, establece: La autoridad conciliadora debe adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la posibilidad de adaptar el procedimiento a las distintas circunstancias que cada caso exija, así como atendiendo a las inquietudes de las partes, sin transgredir el ordenamiento jurídico²⁶.

28. En el caso que nos ocupa, la **AR1**, funcionaria del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, dejó de adoptar las todas las medidas necesarias para garantizar la posibilidad de concretar la conciliación laboral en las circunstancias y peculiaridades que el caso presentó. Lo que se concluye de manera indiciaria de la lectura de su propio informe, quien aseguró que, ante la solicitud de conciliación de una persona trabajadora, giró dos citatorios, uno dirigido al quejoso, **VD1** y otro, a una persona moral (...), al parecer empresa franquiciada. Que se presentó el **VD1**, quien colocó en la mesa una identificación oficial, es decir, se identificó como persona física, calidad que la propia funcionaria le reconoció cuando indicó que giró dos citatorios, uno para él y otro para la empresa, como posible persona moral. Esta Comisión tuvo acceso al oficio de citación que se giró a la persona moral, ya que el propio quejoso lo aportó, mismo que fue dirigido a: "C. REPRESENTANTE LEGAL DE (...) nominación que no denota, por sí sola que el centro de trabajo sea una persona moral, ya que carece de las siglas que identifican a las que legalmente se pueden constituir en la república mexicana.

29. Aunado a la anterior, es imperativo traer a la vista la versión del quejoso, quien aseguró que, tras solicitarle por parte de la funcionaria conciliadora, documentos que no traía consigo, pero sí los tenía en su vehículo, que estaba en el estacionamiento cercano, le solicitó permiso para ir por ellos y al regresar. Al regresar, encontró que ya había cerrado la audiencia, y estaba requisitado el acta de no conciliación para ser entregada al trabajador solicitante. Indicó también que la funcionaria le señaló que a él se le tendría por no presentado y, en consecuencia, operaba en su contra la hipótesis normativa que contempla el artículo 684 E, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo²⁷, es decir, se le impondrá multa por inasistencia. Posible multa que, motivó al quejoso a instar las facultades de esta Comisión, puesto que consideró injusto que se le tenga por no presentado, cuando sí acudió.

30. Esta Comisión puede inferir fundadamente que la **AR1**, funcionaria del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, sí refirió la hipótesis normativa que contempla

²⁶ Ídem, pág. 58.

²⁷ IV. Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliatoria señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes. El citatorio se notificará personalmente al patrón cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio;

una sanción pecuniaria para la parte patronal que no asista a una citación conciliatoria, puesto que la misma lo reconoció al señalar:

“[...] Siguiendo el procedimiento legal, le mencioné que se podía dar inicio de Audiencia acreditando personalidad únicamente por él en su carácter de persona física, más no por el establecimiento, esto debido a la falta de documentación, sin embargo, **le comenté que por el propio procedimiento Conciliatorio al momento de colocar(sic) que uno de los dos citados no comparece a la Audiencia se hace efectivo el apercibimiento establecido en sus citatorios** mismos que dice: [...]” (Sic).

31. Luego entonces, pese a que indicó haber ofrecido agotar la etapa conciliatoria con el solo quejoso, en calidad de persona física, sí le indicó que la persona moral, podría ser sujeta a una multa, en atención a lo que indica la ley, ante la ausencia de una parte patronal debidamente notificada.

32. Por otro lado, esta Comisión, no tiene certeza de que la multa se haya generado o girado oficio a la Secretaría de Finanzas para hacer efectivo tal medio de apremio, esto en función a que si bien la parte quejosa indicó que se le hizo conocedor de la supuesta multa mediante oficio (...), según se desprende de escrito de petición que aseguró haber dirigido al **SJ**, Titular del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, mismo que no aportó al sumario y que el propio **SJ**, se negó a agregar, arguyendo la confidencialidad del proceso. Misma que, en caso de existir, o haberse ejecutado, el quejoso cuenta con los medios de defensa ordinarios que los actos administrativos admiten.

33. No obstante lo anterior, este Organismo protector de Derechos Humanos, va más allá de la imposición o no de una multa, sino que vela por el ejercicio pleno del derecho de acceso a la justicia y al respeto de los principios del sistema conciliatorio prejudicial. Sosteniendo que, en este caso se violentaron en agravio del quejoso, e instando a la autoridad conciliadora a velar escrupulosamente por el cumplimiento de los mismos, puesto que la modificación al sistema jurídico laboral, concretamente la creación de los Centros de Conciliación Laboral, tuvo un propósito específico, urgente y esencial, que es buscar la solución de las controversias a través del diálogo, con un procedimiento sencillo, moderno, ágil y de fácil acceso, alejado de los formalismos procedimentales, en los no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos. Para lo cual se les dotó de una serie de recursos y mecanismos flexibles a efecto de que se concrete su importante misión, y asumir el papel protagónico que el Constituyente tuvo a bien asignarles, con el ejercicio responsable de las funciones encomendadas a cada cual, en este caso, al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, para de esta forma consolidar el fin último que motivó el cambio de esquema normativo²⁸.

34. Retomando el principio de flexibilidad que se incumplió en el proceso que enunció el **VD1**, tenemos que, este indicó que, solicitó y se le permitió retirarse de la audiencia un momento, para ir a su vehículo y traer consigo más documentos identificatorios, puesto que alguna credencial oficial, ya había sido expuesta, en atención a que la funcionaria conciliadora indicó que la tomó de la mesa y se retiró.

35. Para acercarnos a la verdad histórica del momento, se allegó al sumario la video filmación de sala de espera y pasillo del Centro de Conciliación Laboral, que grabó lo acaecido en ese lugar de las **9:54** horas a las **10:30**, del 09 de agosto de 2023, en el que se aprecia el ingreso puntual del quejoso, a un cubículo, esto a las **10:00:39** horas, tras haber sido llamado por una funcionaria. Acorde con el dicho del quejoso, se observa como éste sale del cubículo o sala de conciliación siendo las **10:06:58** horas, a quien no se observa que traiga consigo documento alguno para regresar minutos después, **10:14:36** horas, ahora sí con papeles en sus manos.

²⁸ Cfr. Registro digital: 2026879. Instancia: Plenos Regionales. Undécima Época. Materia(s): Laboral. Tesis: PR.L.CN. J/6 L (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 27, Julio de 2023, Tomo II, página 1638. Tipo: Jurisprudencia.

36. Lo anterior denota que, en efecto se le permitió salir de sala de conciliación y regresó en el tiempo prudente para haber ido al estacionamiento cercano. Lo que de inicio podría mostrar que la funcionaria fue flexible en el procedimiento y permitió que se suspendiera momentáneamente la audiencia, esto por un lapso breve de 8 minutos. Sin embargo, es dable creer que tal flexibilidad no se concretó puesto que, pese a haber transcurrido sólo un breve tiempo, el quejoso vuelve a salir del aula de conciliación minutos después, siendo las **10:19:20** en que nuevamente sale el quejoso del cubículo o sala de conciliación y trae consigo algunos documentos, quien insistiendo en la intención que lo motivaba, regresa al módulo de conciliación por segunda ocasión, ahora a las **10:19:51**, y se observa que dialoga con la persona de sexo femenino, ingresando ambos al módulo a las **10:20:09** horas.

37. Tenemos por cierto que estos dos intentos de la persona quejosa de agotar la etapa que lo citó en el Centro de Conciliación Laboral, fueron infructuosos, puesto que siendo las **10:20:44** horas, salió del módulo la persona que ubicamos por su vestimenta, quien vestía de color negro y traía mochila, y se infiere es la persona trabajadora, a quien se le entregó constancia de no conciliación laboral.

38. Para conocer los pormenores de una conciliación, se solicitó al **SJ**, Director General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, indicara de acuerdo con la programación y carga de trabajo, cuánto es el tiempo estimado que se programa para celebrar una conciliación, a lo que indicó que 60 minutos. En el caso que nos ocupa, la persona trabajadora salió del módulo de conciliación a las **10:20:44** horas, es decir, 20:44 minutos, mientras que el aquí quejoso continuaba dialogando con la persona conciliadora. Lo que denota una vez más que la autoridad conciliadora no agotó todas las medidas necesarias para garantizar la posibilidad de concretar la conciliación en esta etapa, puesto que utilizó las circunstancias del caso, para concretarse a dictar un acta de no conciliación laboral, limitando el tiempo contemplado para favorecer la conciliación, que en ese centro es de una hora, a **20:44** minutos. En adición, debe decirse que del minuto **20:59** en que salió finalmente el quejoso y el personal conciliador, se observa como continuaron dialogando en el pasillo, durante algunos minutos más, lo que denotó la voluntariedad de la parte quejosa para que se haya concretado la conciliación.

39. Es de hacer notar la voluntariedad de la parte patronal, aquí quejoso, **VD1**, para conciliar con la persona trabajadora, puesto que, aún sin la certeza jurídica que la Conciliación Prejudicial celebrada en el Centro de Conciliación Laboral le concedía, en fecha 13 de agosto de 2023, entregó el finiquito que consideró oportuno al trabajador, a sabiendas que este no alcanza el carácter de cosa juzgada, ni tiene validez; por el contrario, toda vez que el trabajador contaba con la constancia de no conciliación laboral, requisito formal para incoar una acción legal en su contra, podría demandarle las prestaciones que haya considerado oportuno. Ausencia de certeza jurídica que es imputable a la funcionaria en cita, que atendiendo al principio de flexibilidad dejó pasar la posibilidad de concretar una conciliación, no ofreció alternativas viables, para concretar el procedimiento, en razón a las circunstancias que el caso ofreció, no atendió las inquietudes de las partes, puesto que el trabajador si bien obtuvo la constancia de no conciliación, al haberse permitido conciliar extrajudicialmente, denotó su marcada voluntariedad y quizá necesidad de la celeridad de su proceso, en tanto que dejó indefensa a la parte patronal, quien sí atendió las necesidades del trabajador e incluso extrajudicialmente concilió con quien fuera su empleado.

40. En consecuencia, al ser el procedimiento conciliatorio prejudicial, equiparado al derecho a la justicia, ya que el constituyente le concedió misma dignidad y estatus constitucional y de derecho humano, y observarse fehacientemente que, no hubo ausencia de voluntariedad en las partes, patronal y trabajador, quienes acudieron puntualmente, se identificaron e incluso, el aquí quejoso, instó una y otra vez, ingresando al módulo conciliatorio repetidas veces, solicitando agotar favorablemente la etapa. Lo que procede es instar al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, a no convertirse en un redactor de

constancias de no conciliación y velar por que su misión conciliadora sea una realidad en pro de los usuarios del Centro y del respeto a los derechos humanos y garantías judiciales.

VII. CONCLUSIONES DEL CASO.

1. Esta Comisión, conforme al parámetro de regularidad constitucional en materia de derechos humanos, refiere que las autoridades del Estado Mexicano, tienen la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar violaciones a derechos humanos. En el presente caso, se tiene por acreditada la violación al derecho de acceso a la justicia, en relación con el derecho de acceso a los medios alternativos de solución de controversias, en materia laboral, del **VD1**.

2. Este Organismo tiene por cierto, que la **AR1**, funcionaria Conciliadora del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, inaplicó las herramientas que como conciliadora debió utilizar para concretar la conciliación laboral a la que fue llamado el quejoso; desaprovechó la manifiesta voluntariedad de las partes; dejó de atender el principio de flexibilidad que le debe regir, lo que incidió en detrimento del principio de irrenunciabilidad de derechos de la parte trabajadora.

3. Esta Comisión, siguiendo la línea constitucional, rescata los principios que rigen a los derechos humanos y son: de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Es precisamente atendiendo la progresividad de los derechos humanos que celebra que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, haya realizado la interpretación conforme del tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Federal, equiparando la Conciliación Prejudicial en materia de derecho del trabajo, con el derecho de acceso a la tutela judicial efectiva, como aquí se ha sostenido.

VIII. CALIDAD DE VÍCTIMAS.

1. La Corte Interamericana ha definido qué se entiende por “víctima” en general y qué se entiende por “víctima” stricto sensu dentro de un proceso contencioso. La noción de “víctima” bajo derecho internacional refiere a la parte lesionada. De conformidad con reglas generales de la Responsabilidad Internacional de los Estados, la parte lesionada es aquella *“cuyo derecho individual ha sido denegado o dañado por el acto ilegal internacional o que ha sido de otra manera particularmente afectado por dicho acto”*. En el área de la protección internacional de derechos humanos, la parte lesionada es el individuo cuyos derechos han sido violados, es decir la parte cuyos derechos han sido conculcados generándosele un daño. A menudo también se le refiere como la “parte agraviada”. El Reglamento de la Corte Interamericana define el término “víctima” de la siguiente manera: *“significa la persona cuyos derechos han sido violados de acuerdo a la sentencia proferida por la Corte”*. Es decir, “víctima” es aquella cuyos derechos ya han sido determinados por la Corte habiendo establecido violaciones en su detrimento.

2. Luego, la jurisprudencia de la Corte ha expandido *rationae personae*²⁹ el reconocimiento de la condición de “víctima” a personas que en su jurisprudencia inicial no eran consideradas como tales. Por ejemplo, en el caso Villagrán Morales y Otros, la Corte reconoció la condición de víctimas con base a derecho propio, de los familiares de los menores asesinados. La Corte reconoció en ese sentido que los familiares de dichos menores torturados y asesinados también habían sufrido en sí, violaciones al artículo 5 de la Convención.

29 Por razón de la persona.

3. En el marco legal nacional, la Ley General de Víctimas conceptualiza en su artículo 4, a las víctimas directas e indirectas, entre otras, de la siguiente manera: “...*víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte. Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.*”

4. En el Estado de Zacatecas, la Ley de Atención a Víctimas establece en el ordinal 4°, párrafos segundo y tercero: “Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella. Para este efecto se consideran víctimas indirectas, entre otros, los siguientes: I. El cónyuge, la concubina o el concubinario; II. Las hijas e hijos de la Víctima; III. Los Padres de la Víctima, y IV. Los dependientes económicos de la Víctima.”

5. Así de conformidad con el artículo 4°, párrafo segundo, de la Ley de Víctimas del Estado de Zacatecas, establece que, cuando como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte, se reconozca una víctima directa, se considerará como víctima indirecta a los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa, que tengan una relación inmediata con ella; en ese entendido, considera como tal, al cónyuge, la concubina o el concubinario, las hijas e hijos de la víctima, los padres y los dependientes económicos de la víctima.

Por los razonamientos anteriores se puede determinar que en el caso particular, se tiene la calidad de víctima directa **VD1**

IX. REPARACIONES.

1. De conformidad con lo establecido en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el artículo 51 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuibles a un servidor público estatal, mediante la presente recomendación, se busca incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos.

2. Dicha reparación, de conformidad con los *Principios y Directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 2005, las violaciones de derechos humanos deben contemplar, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de ésta, una reparación plena y efectiva en las formas siguientes: restitución, rehabilitación, satisfacción, indemnización, deber de investigar y garantías de no repetición. Las reparaciones se contemplan también en la Ley General de Víctimas, en sus artículos 1, último párrafo, 7, fracción I y II, y particularmente en el texto legal del artículo 26, que establece que “Las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición”, además por lo previsto en el artículo 27 del mismo ordenamiento legal, en este caso se decreta en favor del **VD1**, la posibilidad de ser reparado en atención a las medidas reparatorias que le sean aplicables.

3. En este sentido, esta Comisión de Derechos Humanos no tiene acreditado que la persona reconocida en el presente instrumento como víctima de violaciones de derechos humanos, haya sufrido daños materiales e inmateriales, derivados de la omisión, por parte del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas. En consecuencia, no es procedente una reparación integral a su favor, por los daños que les han sido ocasionados en sus esferas; material e inmaterial.

A) De la indemnización.

1. La indemnización es una medida compensatoria que busca reparar los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de las violaciones a derechos humanos, ente los que se incluyen: el daño físico o mental; la pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales; los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante; los perjuicios morales; los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos, psicológicos y sociales³⁰.

2. En el caso motivo de esta Recomendación, esta Comisión estima que la presente Recomendación constituye *per se* una forma de reparación para la persona quejosa, al reconocerse las violaciones a derechos humanos cometidos en su contra, específicamente a su derecho de acceso a la justicia, en relación con el derecho de acceso a los medios alternativos de solución de controversias, en materia laboral. En consecuencia, no ha lugar ordenar inscribirse en el Registro Estatal de Víctimas, puesto que no se observa afectación pecuniaria, al haberle sido violentados derechos subjetivos.

B) De la rehabilitación.

1. Las medidas de rehabilitación buscan reducir los padecimientos físicos y psicológicos de las víctimas, a través del otorgamiento de servicios de atención médica, psicológica, jurídica y social que éstas requieran³¹.

2. En el asunto de estudio, no deberá garantizársele a la víctima de esta Recomendación el acceso a los servicios de atención psicológica, jurídica y social que la norma impone, al no acreditarse afectación en ese sentido.

C) De las medidas de satisfacción.

1. Estas medidas contemplan la verificación de los hechos y la revelación de la verdad, así como aplicación de sanciones jurídicas o administrativas a los responsables de las violaciones³².

2. Por lo anterior, se requiere que el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas realice de manera inmediata las acciones conducentes a fin de que se reconozca la violación al derecho subjetivo que se enunció y provea lo necesario para que el personal de ese Centro, afine el interés por la conciliación y ponga en práctica técnicas y estrategias conciliatorias, que concreten los convenios, y respete los principios que les rigen.

D) De las Garantías de no repetición.

1. Son aquéllas que se adaptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza.

2. A fin de prevenir la violación de los derechos mencionados en párrafos precedentes, resulta indispensable que el personal del Centro de Conciliación Laboral, se capacite en

³⁰ Numeral 20 de los Principios y Directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones, Asamblea General de las Naciones Unidas, 16 de diciembre de 2005.

³¹ *Ibid.*, Numeral 21.

³² Numeral 22 de los Principios y Directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones, Asamblea General de las Naciones Unidas, 16 de diciembre de 2005.

materia de derechos humanos, particularmente, en el derecho de acceso a la justicia, en relación con el derecho de acceso a los medios alternativos de solución de controversias, en materia laboral. Lo anterior, a fin de que actúen en calidad de servidores públicos con diligencia y atención.

X. RECOMENDACIONES.

PRIMERA. En el plazo máximo de quince días, contado a partir de la notificación de la presente Recomendación, se acepte la misma en sus términos, en la inteligencia de que, en el caso que la autoridad a quien va dirigida la Recomendación no la acepte o no le dé cumplimiento, se hará del conocimiento de la Legislatura del Estado, a fin de que comparezca y, funde y motive su negativa.

SEGUNDA. En un plazo máximo de un mes, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se inicie el procedimiento de responsabilidad administrativa, a fin de que se imponga la sanción que en derecho proceda, por las vulneraciones a los derechos humanos y principios rectores de la conciliación a la **AR1**, funcionaria Conciliadora del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas.

TERCERA. En un plazo no mayor a un mes, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se imparta a las y los servidores públicos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, cursos de capacitación en materia de derechos humanos, específicamente, del derecho de acceso a la justicia, en relación con el derecho de acceso a los medios alternativos de solución de controversias, en materia laboral y derechos y obligaciones de las y los servidores públicos de dicho Centro.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, párrafo segundo de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se hace del conocimiento de la autoridad a la que va dirigida esta Recomendación, que dispone de un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que ésta se le notifique, para que manifieste si la acepta o no, en el entendido de que, de no aceptarla, su respuesta se hará del conocimiento de la opinión pública. En caso de que la acepte, se le notifica que dispone de un plazo de 15 días, contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder sobre la aceptación, a fin de enviar las pruebas de su cumplimiento.

Por último, hágasele saber a la parte quejosa que, de conformidad con el artículo 61 de la Ley de este Organismo, dispone de 30 días naturales, computados a partir de la fecha de notificación del presente documento, para que en caso de que exista inconformidad con la misma, interponga el recurso de impugnación correspondiente ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Así lo resolvió y firma la Doctora en Derecho Maricela Dimas Reveles, Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

DRA. EN D. MARICELA DIMAS REVELES.