

SEGUNDA VISITADURÍA REGIONAL
Expediente: CDHEC/2/2025/031/Q
Asunto: Acuerdo de incompetencia

Torreón, Coahuila de Zaragoza; a día 04 de febrero de 2024 -----

Por recibido el escrito de queja de fecha de 27 de enero de 2025, por parte de la C. _____, Siendo que, señaló que sufre conflictos de carácter laboral por parte del Ayuntamiento de Viesca Coahuila. Se ordena registrar en el libro de gobierno con el número que estadísticamente le corresponda y una vez que se analiza dicho escrito se considera NO HA LUGAR a iniciar la intervención de este Organismo. Se desprende ser un asunto meramente laboral en este punto, resulta importante traer a colación la clasificación que la teoría general del derecho ha establecido sobre las relaciones jurídicas, distinguiendo las relaciones de supra - subordinación de las relaciones de coordinación. En ese entendido, se establece que las relaciones de supra-subordinación, son las que se entablan entre gobernantes y gobernados, por actuar los primeros en un plano superior a los segundos, en beneficio del orden público y del interés social; se regulan por el derecho público que también establece los procedimientos para ventilar los conflictos que se susciten por la actuación de los órganos del Estado, mientras que las relaciones de coordinación son las entabladas entre sujetos que actúan en un mismo plano, es decir, en igualdad como trabajadores, por lo que para dirimir sus diferencias e impedir que se hagan justicia por ellos mismos.

La nota distintiva de las relaciones de coordinación es que las partes involucradas deben acudir al área correspondiente de Contraloría Interna o a los tribunales ordinarios para que coactivamente se impongan las consecuencias jurídicas establecidas por ellas o contempladas por la ley, estando ambas en el mismo nivel señalando como tal en su calidad de trabajadores de un organismo, existiendo una bilateralidad en el funcionamiento de estas relaciones. En ese sentido, para este Organismo Estatal Público Autónomo, resulta evidente que el asunto planteado es de carácter laboral y, por lo tanto, se trata de una relación de coordinación de índole obrero - patronal, es decir que, si bien es cierto, los hechos materia de queja son atribuidos a autoridades, estos actos no resultan ser actos u omisiones de carácter administrativo que actualicen la competencia de este Organismo Protector de los Derechos Humanos, para conocer de los mismos toda vez que emanan de una relación entre trabajador-trabajador o trabajador y patrón.

A este respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado en la la tesis **I.60.T. J/28 (10a.)**, de la Décima Época, de rubro "**AUTORIDAD PARA EFECTOS DEL AMPARO. NO LO ES EL ÓRGANO O FUNCIONARIO DE LA DEPENDENCIA DEL ESTADO CUANDO ACTÚA COMO PATRÓN**" que el Estado a la vez que es persona de derecho público y asume las funciones de autoridad, también es una persona moral oficial de derecho privado, en tanto que es el depositario, administrador o representante de los intereses económicos que constituyen el patrimonio de la

Nación, y con este carácter puede entrar en relaciones laborales con los particulares, en un plano de coordinación y no de supra -subordinación.

Consecuentemente, sus actos quedan comprendidos dentro de aquellos que cualquier gobernado ejecuta, ya que en tales relaciones también queda sometido a las prevenciones del derecho laboral como cualquier otro particular; por consiguiente, sólo podrá considerarse como acto de autoridad, aquel que ejecute un órgano o funcionario del Estado, actuando con el imperio y potestad que le otorga su investidura pública, es decir, cuando el acto tenga su origen en relación directa con la función pública y el cargo que desempeña, en un plano de supra - subordinación.

Aunado a lo antes expuesto, es preciso reconocer que, uno de los cambios normativos que trajo consigo la reforma constitucional de 10 de junio del 2011, fue que se eliminó de las hipótesis de competencia de los organismos protectores de derechos humanos el conocimiento de asuntos laborales. No obstante, en ese tenor, se dispone que se entenderán por asuntos laborales, los actos u omisiones atribuibles a servidores públicos relacionados con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral, especificándose que la competencia de la comisión no comprende la facultad para conocer de los conflictos suscitados entre uno o varios patrones y uno o más trabajadores, incluso cuando el patrón sea una autoridad. Lo anterior en concordancia con lo dispuesto por el artículo 123, apartado A, fracción XX y apartado B, fracción XII de la CPEUM, en virtud de los cuales el conocimiento y resolución de los asuntos cuya materia sea un conflicto derivado de las relaciones de trabajo, corresponde a los órganos jurisdiccionales laborales, federales o locales, según su ámbito de competencia.

Por lo tanto, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 19 y 99 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila, esta Comisión carece de competencia para iniciar trámite alguno, toda vez que el artículo 195, Numeral 8 de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, dispone: ***“...La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila, se constituirá conforme a lo siguiente: ...8. Conocerá de quejas en contra de actos u omisiones provenientes de cualquier autoridad o servidor público estatal o municipal; sin embargo, no será competente tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales...”***. Por lo tanto, el asunto planteado por la quejosa, se considera un asunto laboral, del cual esta Comisión es incompetente para conocer, por lo que en **vía de orientación**, sugiérase a la solicitante que puede acudir ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de Coahuila,; A efecto de que su reclamo sea atendido, se provea y resuelva lo que en derecho corresponda. Así lo acordó y firma la Licenciada Aurora Mayela Galindo Escandón, Segunda Visitadora Regional de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza. -