

Dictamen jurídico, con base en las normas laborales aplicables en la República Mexicana, del conflicto que se inició el 16 de diciembre de 2001, entre COMPAÑÍA HULERA EUZKADI, S.A. de C.V. (la empresa) y el SINDICATO NACIONAL REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA HULERA EUZKADI, S. A. de C. V. (el sindicato) que emite en calidad de opinión de experto en la materia el Doctor en Derecho JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ, a solicitud de FOOD FIRST INFORMATION AND ACTION NETWORK, organismo internacional no gubernamental de derechos humanos.

RAZÓN DEL DICTAMEN:

El 29 de abril de 2003 me fue solicitado por el señor Martin Wolpold-Bosien, a nombre y en representación de FOOD FIRST INFORMATION AND ACTION NETWORK, un dictamen jurídico opinión de experto en el derecho laboral de México, sobre si "¿La actuación de la empresa Continental, cuando el cierre de la fábrica en el Salto y el despido de los trabajadores, ha sido o no en conformidad con la ley vigente en México, en particular con los derechos laborales?" aportando en su comunicación información respecto de que el dictamen solicitado se refería al conflicto que a la fecha tienen la empresa y el sindicato referidos en el primer párrafo de este dictamen.

Respondí a la anterior solicitud, aceptando emitir un dictamen jurídico, con relación a si "la Empresa Continental AG ajustó su conducta a las leyes mexicanas, particularmente las laborales, en el conflicto que suscitado en la empresa Euzkadi Continental, que se inició el 16 de Diciembre de 2001, con el cierre de la planta "El Salto" y que a la fecha no ha concluido."

Es el caso aclarar que la diferencia entre los términos de la solicitud y los de la aceptación del dictamen, obedecieron a que aceptar dictaminar sobre "despido de trabajadores" implicaba prácticamente limitar el análisis de los hechos hasta la fecha sucedidos, presuponiendo el despido y reduciéndose a sus consecuencias.

Procedo a emitir mi dictamen, con base en las actuaciones procesales realizadas por las partes ante las autoridades del trabajo que conocen del conflicto refiriendo los siguientes:

ANTECEDENTES

1.- El día 16 de diciembre de 2001 la empresa "suspende" actividades y cierra las instalaciones.

2.- El 10 de enero de 2002, el sindicato emplazó a huelga por considerar paro ilegal de labores el realizado por la empresa a partir de la fecha indicada y violatorio del Contrato Ley vigente en La Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados (Contrato Ley) celebrado, así como violatorias del Contrato Ley las consecuencias del mismo: no haber pagado los salarios posteriores al 16 de diciembre de 2001, no haber otorgado el segundo período vacacional (últimos seis días de diciembre de 2001) a los trabajadores, no haber pagado adelantado el salario y prima vacacional de este segundo período vacacional, no haber retenido y entregado al sindicato las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias correspondientes, no haber otorgado a los trabajadores los días 24 y 25 de diciembre de 2001 y el día 1 de enero de 2002 como de descanso contractual, no haber entregado al sindicato los fondos de previsión social y la caja de ahorro correspondiente a diciembre de 2001, no haberse sometido a las reglas para la suspensión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo, no haber pagado las cuotas correspondientes a seguridad social y habitación y la falta de cumplimiento de dos convenios singulares uno en materia de impuestos y otro en materia de productividad, reiteramos, hechos, todos estos, consecuencia de la suspensión de actividades y cierre de la empresa a que se viene haciendo mención.

3.- La empresa dio contestación al emplazamiento a huelga argumentando que **cesó de forma definitiva e irrevocable sus operaciones y actividades**, que notificó al sindicato, el mismo día

a las 20.15 hrs. por medio de Notario, y que, en consecuencia, siendo imposible continuar las relaciones individuales y colectivas de trabajo, las daba por terminadas, depositando al día siguiente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la indemnización constitucional que les correspondía a los trabajadores, refiriendo que la anterior conducta, no era violatoria del Contrato Ley de trabajo, que no se trataba de un paro de labores, que respondía a lo acordado por su asamblea de accionistas el 3 de diciembre de 2001, que "el procedimiento establecido en los artículos del 433 al 436 de la Ley Federal del Trabajo, es única y exclusivamente para obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje para pagar una indemnización menor a la máxima establecida por la Ley Federal del Trabajo" señalándole a lo anterior el carácter de principio sobre la base de que "si el patrón no puede pagar la indemnización máxima que señala la Ley aplicable al caso en que el patrón despide injustificadamente al trabajador o bien, no acepta someterse al arbitraje de la Junta, debe iniciar un procedimiento y obtener un arbitraje a su favor"(sic), que si la empresa esta dispuesta a pagar la máxima indemnización que establece la Ley Federal del Trabajo (como si se tratara de un despido injustificado), no está obligada a seguir el indicado procedimiento, "que en el presente caso este extremo no se presenta porque "no está sometiendo al arbitraje la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo y ha cubierto la indemnización máxima que marca la Ley"", que "al no existir ya labores ni operaciones y al haberse notificado lo anterior al sindicato, no existía ya posibilidad de que el trabajador reclamara su reinstalación ya que ésta resultaría imposible al no existir ya operaciones, ni tampoco existe posibilidad de que reclame las otras prestaciones que se refieren como violaciones en el pliego de emplazamiento a huelga y por lo tanto, tampoco existe objeto de la huelga. Por último, que la determinación de la asamblea de accionistas no se fundó en temas o tópicos de carácter económico sino sobre la base de la libertad de trabajo consagrada en el artículo quinto constitucional que, entre otras cosas, consigna que ningún contrato o convenio puede establecer menoscabo, pérdida o sacrificio irreparable de la libertad de las personas.

4.- Una vez estallada la huelga por los trabajadores representados por el sindicato el 22 de enero de 2002 a las 16 horas, la empresa solicitó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje **la declaración de improcedencia de la acción de huelga así como la declaración de que no hubo estallamiento de huelga ni suspensión temporal de labores**, porque la empresa se encontraba en un cese total definitivo e irrevocable de operaciones desde el 16 de diciembre de 2001.

5.- El 22 de marzo de 2002 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resuelve la anterior petición de la empresa, con base entre otros, en el siguiente argumento: "En el presente caso, queda acreditado que a partir del día 16 de diciembre del 2001, no existían trabajos ni actividades productivas a suspender y que las personas que han laborado para la empresapresentaron demanda solicitando su reinstalación, lo que implica que su calidad de trabajadores está sujeta a juicio y que en la fecha de la pretendida suspensión de trabajos no eran considerados trabajadores para los efectos de esta resolución, así como que el emplazamiento a huelga suscrito por el sindicato al rubro citado fue presentado con fecha 10 de enero del 2002, fecha posterior al cierre de la empresa y del supuesto despido argumentado por los trabajadores... (que) debe resolverse si jurídicamente en el presente caso se reúnen los supuestos básicos legales para la materialización jurídica de una huelga, situación que se impone analizar previamente... (que) para que un movimiento de huelga pueda jurídicamente materializarse o realizarse, es requisito indispensable que en la empresa o establecimiento existan trabajos o actividades productivas a suspender y trabajadores en activo y al no acreditarse los supuestos mencionados en el presente caso, debe declararse que el mencionado movimiento de huelga anunciado para estallar el día 22 de enero del 2002, carecía de materia por no reunirse los supuestos jurídicos que configuran un hecho de esa naturaleza... En consecuencia (que) debe concluirse que en el presente caso **es inviable jurídicamente continuar con el trámite del emplazamiento de huelga del caso...**"

6.- El cinco de julio de 2002 el Juzgado Tercero de Distrito en Materia del Trabajo ampara al sindicato en contra de la resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje referida en el antecedente anterior con base en que la Junta se abstuvo de dar oportunidad a las partes de acreditar sus pretensiones y defensas ya que para resolver no abrió una etapa probatoria y, en consecuencia, ordena se revoque la resolución ordenando una audiencia de pruebas.

7.- La empresa planteó recurso de revisión en contra de la anterior resolución y el Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito ratificó la resolución dictada por el referido Juzgado de Distrito, pero incluso se fue a más y señaló consideraciones por demás importantes a tener en cuenta:

Que los agravios argumentados por la empresa eran infundados algunos y otros inoperantes.

Que resultaban infundados porque la empresa argumentó que los agravios expresados por el sindicato no tenían fundamento porque ante la Junta nadie planteó la inexistencia de la huelga como el sindicato lo sostenía y que por lo tanto, no existía fundamento jurídico para que la Junta de Conciliación y Arbitraje citara a la audiencia correspondiente, **lo que no resultaba verdad ya que la propia empresa planteó la inexistencia, citando el texto relativo.**

Que resultan improcedentes los agravios a la luz de las disposiciones del Título Octavo, capítulos Primero y Segundo, y Título Decimocuarto, Capítulo Veinte de la Ley Federal del Trabajo, que permiten distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga: a) la primera, de la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores, hasta la orden de emplazamiento al patrón; que en esta fase se precisa motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, **se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad** y se ordena la notificación al patrón, en el supuesto de que se cumplan los requisitos; b) la segunda etapa, prehuelga,

del emplazamiento hasta antes de la suspensión de labores. Que la notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, que en ella, se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento, y se fija el número de trabajadores que deberán continuar trabajando, y; c) del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. Que dentro de las 72 horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia, por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, caso en el cual se ordenará a los trabajadores regresar a laborar en un plazo de veinticuatro horas. De lo contrario la huelga se considerará legalmente existente hasta su solución de fondo, la que se podrá dar, por acuerdo entre las partes, por allanamiento del patrón a las peticiones o por laudo arbitral, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.

Que de conformidad con el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo es obligación del Presidente de la Junta, previamente a la admisión a trámite de la solicitud de emplazamiento a huelga, verificar los requisitos de procedibilidad relativos, esto es, cuando éste no es formulado conforme a los requisitos del artículo 920 de la Ley en cuestión, que la referida solicitud sea presentada por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo y, en último caso, que exista un contrato celebrado y depositado en la indicada Junta, cuando se demanda la firma del mismo.

Que debe decirse que la Ley Laboral prevé tres posibles supuestos excluyentes entre sí: a) que la huelga sea ilícita; b) que sea inexistente, y; c) que sea existente.

Por lo que el Tribunal Colegiado concluyó que la resolución de la Junta responsable no tiene ningún fundamento para decidir en la forma en que lo hizo, porque sólo puede constreñir su actuación a lo que expresamente establece la Ley Federal del

Trabajo, respecto al procedimiento de huelga, prescrito por los artículos 444 a 451, 459, 460 al 469 y del 920 al 938 y, que la resolución que dictó y el sindicato combatió en amparo, es ilegal por no tener ningún sustento jurídico.

8.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por las indicaciones de la sentencia de amparo, desahogó pruebas y dictó nueva resolución copia literal de la que con anterioridad dictara, concluyendo igual que en la anterior: "Se declara procedente la solicitud de la empresa Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. al no haberse materializado el pretendido entallamiento de la huelga anunciado para las dieciséis horas del día veintidós de enero del año dos mil dos, toda vez que no se cumplieron los supuestos que definen la huelga, esto es: a).- Suspensión de labores (trabajos productivos) y b) llevada a cabo por una coalición de trabajadores, debiéndose concluir que en el caso a resolver la huelga no se concretó, por tal motivo debe declararse **inviable jurídicamente** la misma.

9.- El sindicato planteó nuevamente amparo el que se encuentra en trámite.

CONSIDERACIONES:

Lo primero que se hace necesario dejar establecido es el marco normativo aplicable para dirimir esta controversia que es el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

Aunado a lo anterior, es el caso también señalar que todas las personas física y morales, nacionales y extranjeras para realizar actividades económicas en territorio nacional, deben someterse a las otras leyes aplicables, particularmente aquellas civiles o mercantiles que en el caso de una sociedad deben tomarse en cuenta y respetarse.

Las anteriores disposiciones podrán ser más adecuadas en un futuro, pero hasta y en tanto no se modifiquen, obligan a todas las personas que establezcan relaciones laborales en territorio nacional a ajustar su conducta a lo que tienen establecido.

Se obliga hacer el estudio a partir del primer hecho que motiva el conflicto, el cierre de la empresa el 16 de diciembre de 2001.

Es necesario para los efectos del dictamen establecer: ¿Si Compañía Hulera Euzkadi, S. A. de C. V. acordó y estaba facultada para acordar en asamblea de accionistas un cese total definitivo e irrevocable de operaciones a partir del 16 de diciembre de 2001 y aunado a ello, cual o cuales obligaciones debía cumplir, si su determinación no debía someterse a autoridad alguna y en su caso, qué autoridad la autorizó para hacerlo y como respondería a las obligaciones laborales que tenía que cumplir, entre otras, el Contrato Ley vigente?.

Primer argumento del cierre: Cese de operaciones.- La empresa sostiene desde su primer comparecencia ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, haber adoptado el acuerdo de cese de operaciones (que debe entenderse como la disolución de la sociedad ya que de no ser así, no tendría explicación dar por terminadas todas las relaciones individuales y colectivas de trabajo) a partir del 16 de diciembre de 2001 en asamblea de socios realizada el 3 de diciembre anterior y que este fue un acto en pleno ejercicio de su libertad, pero no acredita la veracidad del hecho, ni acredita haberlo realizado en asamblea extraordinaria como se lo ordena el artículo 182 Fracción II de la Ley General de Sociedades Mercantiles y tampoco acredita que en la celebración de la asamblea del caso, se cumplieron todos los requisitos para no ser nulos los acuerdos tomados, (artículo 188 de la Ley General de Sociedades Mercantiles) tampoco acreditó, con el acta de asamblea correspondiente el acuerdo tomado, ni que la causa de la disolución de la sociedad "acuerdo de los socios tomado de conformidad con el contrato social y la Ley", fue comprobada por la sociedad e inscrita en el Registro Público de la Propiedad y del

Comercio. En tales condiciones es discutible que se haya realizado el hecho, sus alcances y previsiones ante terceros, particularmente los trabajadores y su sindicato. Este es el cimiento de su argumentación y por ello no puede ser pasado por alto ya que de entrada nos lleva a concluir que el hecho en el que sustenta la empresa su determinación de dar por terminados el contrato Ley y los contratos individuales de trabajo, es inexistente o nulo ya sea porque no se realizó o porque se tomaron determinaciones atentatorias de derechos de terceros y violatorias del régimen jurídico vigente y que las mismas no son públicas como lo ordena la Ley. Cabe destacar que del expediente que contiene la tramitación del procedimiento que se refiere en el presente dictamen, se desprende que en ningún momento se acreditaron con la documentación correspondiente los requisitos referidos líneas arriba, lo que no quiere decir forzosamente que no hayan sido realizados en la realidad por la empresa, pero que en el caso que nos ocupa al no ser exhibidos ante la autoridad correspondiente no pueden ser considerados como pruebas para las determinaciones hechas por la autoridad y los supuestos planteados por dicha empresa. En este espacio que no es el laboral nos obliga a entrar al estudio del argumento de la empresa, sobre todo por el hecho de que la autoridad laboral lo haya recogido por dos ocasiones para declarar inviable la huelga.

Segundo argumento del cierre: Determinación libre y soberana de la empresa.- La empresa sostiene que su determinación de cese de operaciones se encuentra dentro de sus atribuciones garantías constitucionales y que en tales condiciones daba por terminadas las relaciones individuales y colectivas de trabajo, indemnizando a los trabajadores con el máximo legal al que podía ser condenada, es decir como si fuera despido injustificado, indemnización que depositaba ante la autoridad, que la anterior conducta, no era violatoria del Contrato Ley de trabajo, por lo tanto, no tipificaba la causal de huelga invocada por el sindicato, que no estaba sometiendo al arbitraje la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo ya que no pretendía disminución alguna de la indemnización a los trabajadores, por lo tanto, que no estaba obligada a seguir el

Procedimiento Especial o el Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica que la Ley señala y que en consecuencia tampoco existe el objeto de la huelga planteada por los trabajadores.

Nada más inexacto y que de ser cierto pondría en entredicho las funciones del Estado. Toda persona que se encuentre en territorio nacional, se somete a las leyes mexicanas, goza de las garantías establecidas por la Constitución, entre ellas las del artículo quinto de la libertad ocupacional, pero se somete también a dirimir sus diferencias con otras personas ante los tribunales competentes, a seguir el trámite conforme a los procedimientos establecidos y siguiendo las formalidades esenciales especificadas en la Ley (artículos 14 y 16 de la Constitución). En el presente caso y tratándose de terminación individual o colectiva de contrato de trabajo, como se quiera ver, por disposición Constitucional, no nada más toca a las autoridades definir el monto de la indemnización por despido injustificado, sino **la viabilidad misma de que el cierre de la empresa y el despido de los trabajadores se dé**, se debe someter el conflicto de intereses, para los efectos laborales a la determinación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Artículo 123 apartado A fracciones X, XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos). De no ser así, una empresa nacional o extranjera actuaría legalmente sin atender los derechos de terceros: Sindicato, trabajadores, proveedores, consumidores y, en general, cualquier persona que realizara operaciones y generara derechos y esto, sin olvidar, que los derechos de los trabajadores son reconocidos por la Ley como derechos prioritarios.

Tercer argumento del cierre: No se viola el Contrato Ley de Trabajo.- Conforme a lo señalado con anterioridad, por el mero hecho de que la determinación de cierre de la empresa debió ser puesta a consideración de la autoridad mexicana competente para decidirla y decidir los términos y condiciones de la misma, estaríamos en condiciones de decir que se violó el Contrato Ley al no hacerse así; no obstante lo cual conviene entrar al fondo del planteamiento del sindicato que sostiene que la conducta de la

empresa es un ilegal paro de labores que viola el Contrato Ley. En términos de la Ley Federal del Trabajo la terminación colectiva de la relación laboral procede por las causas y siguiendo el procedimiento establecido en los artículos 433 a 439 y con independencia de que como ya se señaló, la empresa debió someterse al procedimiento del caso y no lo hizo, apreciamos que su determinación de cese definitivo de operaciones por acuerdo de asamblea de socios no está contemplada como una de las causales de terminación del Contrato Ley y en tal virtud, tampoco puede ser el argumento para dar por terminado el que tenía celebrado con el sindicato y en consecuencia, sí se violó el instrumento regulatorio de las relaciones laborales y así habrá de determinarlo la autoridad laboral en el momento en que resuelva el fondo del litigio.

Cuarto argumento del cierre: Improcedencia de la acción de huelga.- Desde su primera comparecencia y hasta ahora, la empresa ha sostenido que la huelga es improcedente ya que si ésta se encontraba cerrada desde el 16 de diciembre de 2001, como consecuencia de que la asamblea de accionistas determinaron el cese de operaciones, para cuando el sindicato estalló la huelga ya no había ni fuente de trabajo ni trabajadores laborando, ya que éstos habían sido despedidos. Sobre esto, lo primero a considerar es que en términos de la referida Ley Federal del Trabajo, admitido el emplazamiento y notificada la empresa, como en el caso se realizó, las únicas opciones de argumentación que la ley contempla en contra del ejercicio del derecho de huelga son: la ilicitud del movimiento de huelga (artículo 445) y la inexistencia de la huelga (artículo 459), en tales condiciones la improcedencia invocada por la empresa no es defensa y/o excepción válida y por lo tanto tampoco puede surtir efecto alguno y así deberá determinarlo la autoridad que conoce del conflicto.

No está de más remitirnos a la resolución del Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo que en un excelente análisis estableció los límites que las resoluciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tenían y como se entiende en el foro

judicial, estableció orientaciones a seguir por la autoridad responsable, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, orientaciones que hasta la fecha no han sido atendidas.

DICTAMEN:

En estas condiciones, la conducta seguida por la empresa es violatoria de la legislación mexicana en general y particularmente de la laboral porque no acreditó el que su asamblea de socios tomara el acuerdo que motiva su conducta, que este acuerdo se apegó a la normatividad aplicable a las sociedades de la naturaleza que ella tiene, que no se sometió al procedimiento especial señalado por la propia ley laboral, que su acuerdo se ajustó a las normas aplicables y que por tanto se sometió a la publicidad del caso, porque de la revisión del texto normativo de las sociedades mercantiles inferimos, que dentro de las atribuciones de la empresa no se encuentran las de resolver el cese de actividades y despido de los trabajadores con plena autonomía para ello, porque al hacerlo así además de violar la Ley aplicable al respecto, violó el Contrato Ley, violación que trajo como consecuencia las demás violaciones que el sindicato argumenta y que son las lógicas consecuencias del hecho, porque, en consecuencia, fue por demás procedente el emplazamiento a huelga hecho valer por el sindicato, emplazamiento que lamentablemente, por la conducta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a la fecha lleva más de 16 meses de trámite sin que se resuelva el primer punto de la controversia, punto que se ha dejado suspendido, esperando que los trabajadores, por la difícil situación económica que el país vive abandonen el juicio y renuncien a sus derechos.

El anterior dictamen pericial en derecho del trabajo, con base en la normatividad aplicable en los Estados Unidos Mexicanos lo realizo a los doce días del mes de mayo de dos mil tres conforme a mi leal saber y entender y como doctor en la materia.

JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTÍZ.

Doctor en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México con especialidad en Derecho laboral.

Investigador Titular de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Domicilio UNAM: Instituto de Investigaciones Económicas, Torre II de Humanidades 3er piso cubículo 308, Ciudad Universitaria.

Teléfono en UNAM:- 56230121

Domicilio Electrónico:- bouzasj@hotmail.com

bouzas@servidor.unam.mx