

una de las secciones que integren el sindicato.

- c) El trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las 2 terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse para los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.— La ley dispone que si la directiva no convoca oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos, podrán solicitar a la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 días, podrán los solicitantes hacer convocatoria. Para este caso, el quorum legal para esta asamblea será de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o sección, en la inteligencia de que las resoluciones se podrán tomar del 51% del voto del total de los miembros.

IX.- La ley dispone además en otras fracciones lo referente a los estatutos y procedimientos para elegir la directiva, número de sus miembros, duración de la directiva, normas para adquisición, administración y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato, forma de pago con monto de cuotas sindicales, época de presentación de cuentas y los demás que apruebe la asamblea. Además, para controlar los fondos de efectivo y demás bienes del sindicato, es conveniente establecer auditorías públicas en el manejo de las cuotas sindicales, obligatorias y periódicas y para evitar así la malversación de los fondos que deben ser siempre respetados. No creemos que estas auditorías practicadas por despachos abiertos al público lesionen la autonomía sindical, y en cambio, si pueden satisfacer los anhelos de la gran base trabajadora.

X.- Una vez ya redactados y aprobados los estatutos deberá levantarse un acta de la asamblea constitutiva autorizada por la mesa directiva y solicitar, a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local, que se registre el sindicato.

D) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Hablamos ya sobre lo concerniente a la asociación profesional, de la cual comprendemos que su finalidad no podría realizarse sin un conjunto de normas reguladoras en la vida del trabajo y protectoras de los trabajadores, que mejoren hasta donde sea posible sus condiciones de trabajo; y por otra parte, a los patrones, que necesitan también un reglamento o conjuntos de normas, que les defina como realizar el trabajo en términos generales, y les asegure la ejecución en tiempo oportuno de todas aquellas labores propias de su empresa.

Inicialmente los patrones formulaban el reglamento de fábrica al que debía someterse todos los obreros, los cuales tácitamente lo aceptaban cuando entraban a laborar en la negociación. Pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos, y entonces se llegó a una buena solución creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes, y se aceptara como la ley del grupo a la que todos debían someterse. Este instrumento se denominó Contrato Colectivo de Trabajo.

A primera vista, la invención del contrato colectivo solamente significaba un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado, y que servía sólo para regular una situación interna; más este instrumento fué cobrando una fuerza isospechada hasta llegar a ser, como ocurre en nuestros días, una de las formas más novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas.

Hay diferencia, sin embargo, en la naturaleza de las cláusulas contenidas en un contrato colectivo y los artículos de una ley; y en esto estriba, posiblemente, la enorme ventaja de las primeras. Las disposiciones de la ley son permanentes, generales y abstractas, o sea que se expiden para que rijan indefinidamente, hasta que un cambio en las condiciones sociales requiera la modificación del precepto legal, además, las disposiciones se aplican a todos los individuos que caen dentro de los presupuestos de la norma y en la extensión territorial correspondiente a la esfera estatal o a la federal. Su contenido es impersonal. En cambio, las cláusulas del contrato colectivo se revisan periódicamente para ir las ajustando a las necesidades cambiantes de un grupo que evoluciona; su campo de aplicación se reduce a la empresa o empresas con las que se celebre, y tienen un carácter concreto refiriéndose a una empresa y a un sindicato determinados.

Nuestra ley laboral, en el artículo 386, define el Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De esta definición se han producido muchas controversias sobre