

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

bre si el Contrato Colectivo de Trabajo es normativo o no. Muchos lo consideran más bien de carácter de ejecución. Sin embargo, consideramos fuerte el criterio de que la fuente de los derechos y obligaciones es el Contrato individual de Trabajo, mientras que el contrato colectivo, como veremos al estudiar su contenido, se refiere a todas las partes de la relación laboral, señalando la duración de las jornadas, los salarios, los movimientos de personal, etc. En realidad, en ese contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y los Contratos Individuales tendrán que sujetarse a esas bases.

Como hemos dicho, la ley exige la redacción de un documento escrito en que se contengan las relaciones de trabajo o sea el Contrato de Trabajo, cuando no existan Contratos de Trabajo aplicables; sin embargo, para mayor seguridad de las partes, sería conveniente la celebración de Contratos Individuales, esto en base a los criterios que sostienen que el Contrato Colectivo de Trabajo no substituye a los Contratos Individuales.

Debemos hacer notar una característica sobre nuestro medio: para el patrón es obligatorio celebrar el Contrato Colectivo cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores. Pueden ocurrir, sin embargo, que en una empresa laboresn trabajadores adheridos a diferentes sindicatos por ser diversas sus profesiones o especialidades; en este caso, el Contrato Colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos si éstos se ponen de acuerdo, o en caso diferente, con cada uno de los sindicatos representativos a las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos. Además de esta característica, debemos señalar otra que es muy importante y que da lugar a que el Contrato Colectivo Mexicano se denomine Contrato de la Empresa. Nos referimos a lo preceptuado en el artículo 396 de la ley, según el cual, las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que, como ya lo explicamos al hablar de los trabajadores de confianza, no rige para éstos de manera absoluta esta disposición, pues se les puede excluir de su aplicación.

Bajo la ley anterior, algunos querían dar menos fuerza al sindicato estableciendo que el Contrato Colectivo solamente beneficiaría a los miembros del sindicato que lo celebraba, pero fué más generoso el espíritu del legislador y, además respondió lógicamente a una de las finalidades del Contrato Colectivo, que es tratar de nivelar las condiciones de trabajo de todos los obreros. Este precepto se aplica en todas las empresas aunque exista la cláusula de exclusión por admisión, ya que puede haber trabajadores que no ingresaron al sindicato cuando se formó pero ya laboraban en la empresa con anterioridad, o que, en determinadas categorías puedan ser contratados aunque no se sindicalicen. Todos ellos se beneficiarían con las cláusulas del contrato que, desde un punto de vista lógico, se les pueda aplicar.

Respecto de la característica de la inmediatez, esta consiste en que al celebrarse o reformarse un Contrato Colectivo, inmediatamente, en forma automática, se modifiquen las cláusulas de los Contratos Individuales existentes.

En cuanto a su duración, el Contrato Colectivo guarda semejanza con los Contratos Individuales, que podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada; las dos primeras formas son las más comunes, pues la última, solo tendría razón de existir cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

El Contrato Colectivo siempre debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, y deberá hacerse por triplicado con el fin de dar uno a cada parte y el otro, depositarlo para el registro correspondiente en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

a) CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO. - El Contrato Colectivo deberá indicar lo siguiente:

- 1) La empresa o empresas que lo celebren, así como también los establecimientos o dependencias que de ellas abarque; esto es debido porque puede ocurrir que existan en una empresa varios contratos colectivos celebrados con diferentes sindicatos.
- 2) Debe señalar la demarcación territorial que comprenda el campo de su aplicación.
- 3) En forma obligatoria, sus cláusulas deberán tratar el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y vacaciones, etc.
- 4) Además de estas cláusulas, es usual que se incluyan otras muchas que tratan lo referente a todas las prestaciones que se concedan a los trabajadores como son; las jubilaciones; las gratificaciones; el fondo de ahorro; los transportes; las casas habitación o las ayudas para pago de renta; la forma de pagar el tiempo extraordinario; los útiles y herramientas para el trabajo, quien las proporciona y los lugares para guardarlos; los sistemas de contratación; y cuando exista, la cláusula de exclusión por admisión; las plazas para que el sindicato envíe a los candidatos que ocupan los puestos vacantes y las sanciones por no cumplir esta obligación; etc.
- 5) También el contrato colectivo regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, es decir, de los exámenes de admisión o de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurran.