

201 256



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**INTERPRETACION DE LA FRACCION XIII DEL
ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO**

TESIS PROFESIONAL

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
A B O G A D O**

P R E S E N T A:

Ireneo Hernández Guzmán



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INTERPRETACION DE LA FRACCION XIII DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

- 1.- Relación Laboral y Contrato de Trabajo.
- 2.- Sujetos de la Relación Laboral.
- 3.- Condiciones de Trabajo.
- 4.- Concepto de Rescisión, Despido y Separación.

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTO DE EMBRIAGUEZ.

- 1.- Antecedentes.
- 2.- Doctrina.
- 3.- Como Causal de Rescisión.

CAPITULO TERCERO

CLASIFICACION MEDICO LEGAL DE EMBRIAGUEZ.

- 1.- Sintomatología.
- 2.- Grados de Embriaguez.
- 3.- Período Médico Legal.

CAPITULO CUARTO

CONSECUENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA EMBRIAGUEZ.

- 1.- Rescisión de la Relación de Trabajo, sin responsabilidad para el Patrón.
- 2.- Fundamentación en la Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Interpretación de la Suprema Corte de Justicia - de la Causal de Rescisión.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO PRIMERO.

CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

- 1.- Relación Laboral y Contrato de Trabajo.
- 2.- Sujetos de la Relación Laboral.
- 3.- Condiciones de Trabajo.
- 4.- Concepto de Rescisión, Despido y Separación.

CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

1.- RELACION LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO.

El tema que me he propuesto abordar, no pretende en -- ningún momento abarcar aspectos generales de la Ley Laboral, de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, sino que, únicamente la que se refiere a la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, - consiste en concurrir el trabajador a sus labores en estado de - embriaguez.

Tampoco debe considerarse este estudio como una obra - completa, dada la amplitud del tema.

Para esto he querido hacer una breve introducción de - la evolución del Derecho del Trabajo analizando así el Contrato - de Trabajo y la Relación Laboral.

La importancia que dentro del Derecho Laboral presenta el Contrato, es decisiva, tomando en consideración como fuente - las obligaciones, apenas tiene un reflejo de cuasi-contrato, si - se estima de tal naturaleza la relación de trabajo; y la Ley, - también dentro de la doctrina que intenta substituir el Contrato por la Relación de Trabajo.

Al estudiar la Relación de Trabajo como Cuasi-contrato

resulta de interés señalar breves nociones generales, y en especial al derecho de las obligaciones, resultando imprescindible - para penetrar en el área del Contrato de Trabajo. En caso contrario, como tal, el contrato tiene conexión y vínculos con el Derecho Laboral, cuya base se requiere apreciar íntegramente y en forma debida, nos encontraríamos en presencia de un Contrato autónomo, propio, sin afinidades ni procedencia común del Derecho-Civil o mercantil aunque en cierta forma resulta imposible.

Parra Aubry y Rau, constituye el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico, mientras el Contrato es una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en producir obligaciones. En su acepción general, Contrato es todo pacto, ajuste o convenio estipulado entre partes - que se obligan a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa, este viene a ser la definición contenida en el Código Civil Frances, el Código Civil Argentino lo define así: Hay Contrato cuando varias personas se ponen de acuerdo, sobre una declaración de voluntad-común, destinada a regular sus derechos, esta definición coincide, con escasas modificaciones a la sostenida por SAVIGNY y que lo define así: Contrato es el acuerdo de varias personas sobre una manifestación común de voluntad destinada a regir sus relaciones jurídicas, el Código Español lo reduce definiéndolo como: El Contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio. Pero no se configura en sí una verdadera defini-

ción del Contrato y tenemos que en el artículo 18 del Proyecto Franco-Italiano del Código de las Obligaciones y de los Contratos, aprobado en París en 1972 lo define del siguiente modo: El contrato es el concierto de dos o más personas con intereses distintos para crear, modificar o extinguir una relación jurídica.

Todo Contrato presupone, la idea de pluralidad de sujetos, y más todavía en Derecho Laboral, donde resulta materialmente imposible la anomalía o ficción del Contrato consigo mismo.

Como elemento esencial del Contrato surge la necesidad del consentimiento, unanimidad requerida en todas y cada una de las partes interesadas en la relación jurídica que se crea, además del consentimiento, constituyen requisitos esenciales de los Contratos, el objeto lícito, la capacidad de los contratos y una causa lícita. El objeto ha de ser lícito y determinado o determinable, la capacidad y la aptitud legal para obrar válidamente, - entraña el discernimiento.

La denominación "Contrato de Trabajo", no figuraba en los Códigos Civiles del siglo XIX, que solo legislaron sobre la ocasión de servicios, la denominación fué utilizada por los economistas antes de incorporarse a la terminología jurídica, siendo adoptada así la expresión "Contrato de Trabajo" en el año de 1900, en la Ciudad de Bélgica, después de Suiza y más adelante - en Francia, donde figuró por vez primera en la Ley de 1901.

El término Contrato de Trabajo, se ha dicho, que aún -
falta de precisión no tiene el efecto de darnos una noción exacta del objeto del Contrato. (1)

JOSSERAND expresa que la Ley antigua de Arrendamiento de Servicios procede a un punto de vista arcaico y superficial, no cuadrando así con las ideas modernas de libertad humana, y de independencia de los trabajadores, regido por un Estatuto original. El Contrato antes llamado "Arrendamiento de Servicios" ha conquistado su autonomía, y se ha transformado en el Contrato de Trabajo.

PLANIOL, ataca con dureza esta denominación y dice -- que esta expresión no tendría más razón de ser, que la simétrica de Contrato de cosa.

Al ocuparnos de la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo veremos que no se trata de un arrendamiento, la denominación "Contrato de Trabajo" tiene la ventaja de referirse precisamente al hecho objeto de la prestación, por la razón eficiente - de que el individuo no se contrata; pues lo que se contrata es - su trabajo y sus servicios del trabajador, por una suma determinada de salario, a favor de alguien, que es el que paga por el - servicio prestado o sea del producto de su actividad laboral.

El Contrato de Trabajo por sus caracteres expansión y contenido, cobra cierta independencia frente a los comunes regu-

lados por los Códigos Civiles, y estas diferencias comprueban -- cierta autonomía de dicho Contrato.

El Contrato de Trabajo debe revestir autonomía para - que, a su vez forme parte de un derecho autónomo, como en sí ya lo es con apoyo en el derecho laboral, corroborándose por causas económicas que el trabajo provoca, y que la misma producción impone; factores nuevos, que en ningún momento pueden guardar relación con el derecho común de los contratos, ninguno cuenta con caracteres personales como el relativo al trabajo, cuyo vínculo tiene trascendencia económica y adquiere desde su comienzo una - relación de persona a persona.

La autonomía del Contrato de Trabajo no pierde su eficacia ni se considera el hecho social del trabajo "como atributo esencial de un sector", el más numeroso de la población, por lo que la Legislación tiende a regular el trabajo en sí y una de las figuras es la derivada de la contractualidad denominada Contrato de Trabajo, y el hecho social representado por el trabajo impone que posea características propias. (?)

El problema ha sido expuesto y analizado por Castorena y dice: Que el hombre sujeto del derecho en el Contrato de Trabajo, rinde su actividad para que otra persona la aproveche y si esa actividad que se desarrolla, el hombre no es dueño de sí mismo, está perdiendo así su libertad física e intelectual, y esto-

es en cierto modo objeto de una relación jurídica. (3)

El sujeto trabajador es también en cierto sentido el objeto de la relación jurídica, todo esto tiene un sentido ético en el Derecho, y precisamente en el obrero, además de que el trabajador en primer término no es una máquina ni elemento traducible en dinero, sino que el trabajador es un sujeto que se fatiga y que se encuentra expuesto a riesgos en el desarrollo de sus actividades, es por eso que el trabajador debe ser tratado como ser humano.

Al surgir la necesidad de estructurar en debida forma las normas al Contrato de Trabajo, se requiere la definición, -- con el objeto de adecuar derechos y beneficios con sus correlativas obligaciones y deberes con una legislación referida.

Es ponderable la síntesis que contiene la definición -- que nos dá Mendez Pidal, "como el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración.

El Contrato al ser analizado por Cabanellas, quien nos dice que el Contrato de Trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o se compensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. Esta definición, sostiene la tesis del Contrato de Trabajo con la rela---

ción de trabajo, en el sentido de prestación de servicios sin --
vínculo contractual, se exige que los servicios sean privados, --
de carácter económico y que además exista una remuneración ya --
sea en especie, en dinero o bien mixta, con carácter profesional
y que exista también dependencia o dirección entre quien presta
el servicio y quien lo disfruta.

Ahora bien, al analizar la "relación", indica la co---
rrespondencia de una cosa con otra y en este caso es el vínculo-
o comunicación entre dos o más personas, su uso en el Derecho --
equivale a "conexión" sinónimo de "enlace" y la locución "rela--
ción de trabajo" significa la conexión indispensable que existe-
entre quien presta un servicio y el que lo recibe, de este modo-
vemos que en todo contrato de trabajo se produce como consecuen-
cia la relación de trabajo, o sea una prestación de servicios y-
que a veces es usado a nivel de convenio, y el Contrato o Conve-
nio aparte de crear relaciones jurídicas, crea otras de carácter
laboral. (4)

Surge de lo dicho que de todo Contrato de Trabajo debe
derivar, una relación de trabajo en el momento de llevarse a ca-
bo la ejecución.

La evolución legislativa en torno al trabajo ha llega-
do a un punto en el que basta con que se produzca de hecho la --
prestación de un servicio de una persona a otra, para que el fun

cionamiento de la Ley sea automática, y basta el hecho de que al algún trabajador realice algún trabajo a un patrono para que el -- trabajo exista, y además también resulta suficiente para que se produzcan obligaciones.

El Legislador se inclina a favor de la presunción de -- que el Contrato existe, principalmente al hecho de que, los servicios laborales no se pueden concebir con carácter gratuito, -- aspecto en el cual frecuentemente las partes intentan eludir la existencia del vínculo contractual, con el objeto de eliminar -- las cargas legales. (5)

Puede suceder, que se presente la relación de trabajo sin voluntad de una de las partes, ya hemos visto que la rela-- ción de trabajo surge siempre de un Contrato de Trabajo y que el consentimiento juega un papel importante, pero se presenta una -- situación un tanto extraña en el campo del Derecho Laboral, cuan-- do por coacción, se impone la asunción de un empleo por el traba-- jador, sin medir consentimiento alguno, por otra parte del patro-- no y se prescinde así, en forma absoluta del elemento contrac--- tual, no debemos olvidar que en el Derecho Mexicano y precisamen-- te contemplado por nuestra Carta Magna, ninguna persona puede -- ser obligada a prestar un servicio.

El Derecho del Trabajo, exige un trato especial, ---- PHILIPP LOTMAR, de Alemania, consideró que la asimilación del -- Contrato de Trabajo al Contrato de Arrendamiento era imposible, -

ya que al terminarse éste había necesidad de devolver la cosa -- arrendada, cosa que en el Contrato de Trabajo esto es imposible -- y ante tal situación CARNELUTTI, sostuvo que esto no era posible por lo que en su concepto el Contrato de Trabajo se equiparaba = al Contrato de Compra-Venta, argumentando que de este modo se -- evitaba el tener que devolver la cosa contratada al término del -- Contrato, pero algunos Jus Laboralistas, objetaron que la ener-- gía humana no puede estar sujeta a un Contrato de Compra-Venta, -- replicando CARNELUTTI, que el hecho de que la energía humana no -- fuera tangible, no implicaba que no fuera susceptible de contra-- tarse, argumentando que lo mismo sucedía con la energía eléctri-- ca que se encuentra sujeta al Contrato de Compra-Venta, agregan-- do que si bien es cierto que no se compraban las máquinas genera-- doras de electricidad, tampoco se compraba a las personas, sino-- que sólo se contrataba la energía que generaban. La energía huma-- na en ningún momento debe compararse a la de una mercancía que -- se compra y se vende.

CHATELAIN Y VALVERDE, en apoyo a la teoría de la cola-- boración, sostenían que el Contrato de Trabajo encuadraba en el -- Contrato de Sociedad, ya que éste, es la "Obra Común de Varias -- Personas". y como más adelante lo mencionaremos, el maestro Ma-- río de la Cueva, sostiene esta tésis aunque sólo parcialmente, -- además el maestro sostiene que en el Contrato existe un cambio -- de prestaciones y un trabajo subordinado, y que en el Contrato -- de Sociedad existe siempre un trabajo en común.

Por lo que el Contrato de Trabajo, es una institución que por tener elementos propios y exclusivos que lo diferencian de cualquier otra figura contractual, debe estar regulado por - la Ley Laboral y así nuestra Ley de 1970 en su artículo 20 expresa: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal-subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

(6)

Se entiende entonces, de acuerdo a esta definición, que el servicio prestado debe ser personal, bajo dirección y dependencia de otra, mediante una retribución convenida.

Al hablar de que el servicio sea personal, se ha dicho que sólo las personas físicas pueden ser consideradas como sujetos del Derecho del Trabajo, pues lo que se contrata es el es fuerza personal, que en ningún momento puede ser desempeñado -- por personas morales; además de que el servicio sea personal y remunerado, debe de existir el concepto de dirección y dependen

cia, como se refiere la Ley Federal del Trabajo de 1970. Pero para encontrar los elementos "Sine-qua-non" del Contrato de Trabajo, y que habiendo surgido de lo que se ha llamado "Relación de Trabajo" ya que además los estudiosos del Derecho del Trabajo sostienen que dicha relación puede darse y existir con independencias del Contrato Laboral.

El maestro Mario de la Cueva en apoyo a estos principios cita la teoría de Jacobi y dice, que el elemento constitutivo fundamental del Contrato Individual del Trabajo es la subordinación o dependencia personal del trabajador al patrono.

Ahora bien, si bien es cierto que la característica -- fundamental del Elemento Subordinación es la facultad de mandar y la obligación de obedecer, esto sólo será exigible dentro de la jornada de trabajo y en relación a la prestación del servicio convenido, ya que el patrón no puede jurídicamente hablando ordenar fuera de la jornada de trabajo.

La Relación Laboral supone Derechos y obligaciones recíprocos, aunque también la subordinación constituye el elemento esencial de ambos. El Contrato de Trabajo se perfecciona -- desde el momento en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario, aunque es de hacerse notar que la Relación de Trabajo surge hasta el momento mismo en que se inicia la prestación del servicio.

Por lo que, el Contrato de Trabajo puede existir sin la relación del trabajo pero no es posible la relación de trabajo sin el Contrato Laboral, en virtud de que, la existencia del Contrato es imputable al patrón, además de que se presume la existencia de un Contrato de Trabajo, ya que en forma automática se dá por nacido el Contrato al inicio de la prestación del servicio. Por eso sostenemos que lo más importante es la relación laboral entre patrones y trabajadores.

KROTOSCHIN, afirma que la tendencia a sustituir la figura del Contrato de Trabajo por la Relación de Trabajo es que: Por Relación de Trabajo en sentido específico, se entiende, en oposición al Contrato de Trabajo que es una situación jurídica que se basa únicamente en el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la empresa. La Ley vigente en su artículo 20, expresa que: Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Por lo que Contrato Individual de trabajo en cualquiera sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, de lo anterior se desprende que la Relación de Trabajo se inicia en el preciso momento en que se presta el servicio y el Contrato de Trabajo se perfecciona por el acuerdo de voluntades. (7)

El Derecho del Trabajo de nuestros días es polémico, aún se discute su concepto y naturaleza, sin encontrar unanimidad en la doctrina.

La naturaleza del Derecho del Trabajo es la suma de derechos del hombre frente al capital, es un derecho que impone la naturaleza sin encontrar unanimidad en la doctrina.

La naturaleza del Derecho del Trabajo es la suma de derechos del hombre frente al capital, es un derecho que impone la naturaleza humana, y su finalidad es dar satisfacción a sus necesidades, por eso se afirma que el Derecho del Trabajo brota de la vida humana y su fundamento es la naturaleza misma; el Derecho del Trabajo no puede ser contemplado como simple norma que regula los derechos objetivos de dos partes, sino que es el derecho del factor trabajo y debe aplicarse según las necesidades de su finalidad, al Derecho del Trabajo no pueden serle aplicables los métodos tradicionales, ni puede interpretarse conforme a métodos viejos, pues el propósito es la de satisfacer las necesidades humanas, a efecto de que el trabajador pueda alcanzar un nivel digno de vida, que le permita realizar su destino, y toda aplicación o interpretación que ignore este propósito o lo desvirtúe, nos parece contrario a lo ya manifestado y al espíritu que se contempla en el artículo 123 de nuestra Constitución.

El Derecho del Trabajo no ha permanecido inequívoco, pues vemos que ha evolucionado a un grado muy superior al del siglo pasado ya que ha batido al Derecho Civil, al Derecho Mercantil, cobrando autonomía el Derecho del Trabajo, y con sobrada razón el maestro Mario de la Cueva dice que el Derecho Común en materia de prestaciones de servicios es el Derecho del Trabajo, y el Derecho de Excepción es el Derecho Civil y si en antaño tuvo el Derecho Civil a su favor la presunción de regir las rela-

ciones jurídicas del trabajo, en la actualidad la posee a su favor el Derecho del Trabajo, y en armonía a estos fenómenos sociales, el Derecho del Trabajo se ha elevado a la categoría de Estatuto Constitucional por nuestro artículo 123, que en su párrafo primero regula el Contrato de Trabajo.

El Derecho del Trabajo tiende a generalizarse, y resulta difícil e inconveniente que llegue a abarcar todas las prestaciones de servicio, pero debemos considerar que el Derecho del trabajo es dinámico y en base a esto es posible que rija toda prestación de servicios, a menos de que exista razón alguna de técnica jurídica que lo impida, pero cuando eso ocurra las ventajas que derivarían de la aplicación del Derecho del Trabajo serían mayores y menores las inconveniencias.

La determinación de la naturaleza jurídica de la Relación de Trabajo, cada día se controvierte más, hasta hace unos años la doctrina extranjera y nacional daba por supuesto que la Relación de Trabajo era de naturaleza contractual, esto es, se aceptaba que el llamado Contrato Individual de Trabajo era un simple Contrato y el único problema de la doctrina era incluirlo en alguno de los tipos reglamentados en el Derecho Civil.

La doctrina del Derecho Civil y los profesores de Derecho del Trabajo, hasta hace poco sostenían que la Relación de Trabajo fuera un Contrato, por su semejanza con los Contratos Civiles, y en consecuencia las obligaciones de trabajadores y patronos, podían nacer únicamente del Contrato.

El Derecho del Trabajo, difiere definitivamente del -- Derecho Civil, por los propósitos y fines del Derecho del Trabajo, ya que su finalidad inmediata es asegurar a cada trabajador una posición social adecuada, y no el de regular la conducta de los hombres en relación con las cosas.

Dada la evolución y la inquietud misma, hubo necesidad de meditar esta situación y en forma particular ERICH MOLITOR -- sostiene que la Relación de Trabajo estaba perdiendo su naturaleza de Contrato, buscándose así la razón esencial de la diferencia de Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo, analizando como una figura jurídica autónoma.

Desde un punto de vista puramente formal resulta fácil encontrar el concepto de la Relación Individual de trabajo, -- cuando queremos saber la definición de hipoteca, o bien del Contrato de Compra-Venta, acudimos al Código Civil; luego entonces podríamos hacer lo mismo con respecto a la Relación individual de Trabajo, pero vemos que si nos remitimos a la Ley resulta un tanto abstracta fracasando así en la realidad, por eso decimos -- que el Derecho del Trabajo es un Derecho inconcluso, o bien un Derecho que se está formando universalmente.

El mismo ERICH MOLITOR decía que: La subordinación del trabajador al patrón, elemento característico del Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea el concepto que se tenga -- de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el-

Contrato, sino que sólo se realiza, esto es, existe a través del cumplimiento mismo de la obligación o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrón, esto quiere decir que - hasta en tanto el trabajador no inicie la prestación del servicio, no está obligado éste, a la subordinación del patrón.

Es posible que una relación de trabajo sea nula o se haya impuesto coactivamente por el Estado, pero en tanto persista la prestación de servicio, el Derecho del Trabajo debe cumplirse con exactitud.

La diferencia esencial entre la Relación de Trabajo y los Contratos en Derecho Civil, son los efectos jurídicos que dependen del acuerdo de voluntades. En la Relación de Trabajo sólo existe mediante la ejecución de prestación de servicio.

La Relación de Trabajo, es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patrones del simple hecho de la prestación del servicio, y esto es precisamente lo que le ha dado autonomía al Derecho del Trabajo. La Ley Federal del trabajo de 1970 en su artículo 21, presume la existencia del Contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, aunque esta presunción puede ser destruída probando la inexistencia de la Relación de Trabajo, y si además tampoco existe el vínculo de subordinación, la presunción derivada del artículo 21 de la Ley de la Materia, se transforma en una presunción

IURIS ET DE IURE, transformación que, a su vez se desprende de la consideración de que el Derecho de Trabajo es imperativo, por lo que la voluntad de los particulares no puede evitar su aplicación del Derecho del Trabajo, basta demostrar la Relación de Trabajo, y la prestación de un servicio personal subordinado.

La existencia de una Relación de Trabajo depende, no de lo que las partes hubieren convenido; sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado en la prestación del servicio.

GEORGES SCELLE dice que: La aplicación del Derecho del Trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento, por eso es que las estipulaciones consignadas en el acuerdo de voluntades no corresponde a la realidad de la prestación del servicio, careciendo así de valor.

En atención a estas consideraciones, se le ha llamado al Contrato de Trabajo, "Contrato Realidad", ya que existe, no en el acuerdo abstracto de voluntades sino en la realidad de la prestación del servicio, que viene a determinar así su existencia.

Estas ideas fueron sustentadas por primera vez en la--

Corte de Justicia por el Ministro Licenciado ALFREDO INARRITU, - en la competencia 133-36, suscitada entre la Junta Federal de -- Conciliación y Arbitraje y el Juez décimo de lo Civil de la Ciudad de México, para conocer de la reclamación presentada por "José Molina Hernández", contra la "Compañía Mexicana de Petróleo - el Aguila, S.A.,; y es aquí cuando en este caso el Ministro INARRITU usó por primera vez el término "CONTRATO REALIDAD". El Pleno de la Corte, no obstante la claridad de la exposición, no se dio por enterado del problema planteado, posteriormente la Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Corte Suprema de Justicia, empieza a admitir la idea de la Relación de Trabajo.

En los términos de los artículos 3o, y 4o, de la Ley - Federal del Trabajo los caracteres del patrono y trabajadores se adquieren, no por la celebración del Contrato, sino por el hecho - de la prestación de servicio, y es en este momento cuando empieza a regir el vínculo de subordinación.

Todas estas explicaciones, de la evolución del Derecho del Trabajo vamos obteniendo conclusiones más claras y es así - que el Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades y la Relación de Trabajo un conjunto de derechos y obligaciones derivadas de la prestación de un servicio personal.

Cabe hacer mención que la Relación de Trabajo sería un tanto imposible sin la voluntad de las partes como se desprende-

del artículo 5o, Constitucional que dice, que nadie puede ser--- obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, pero debemos considerar que el Derecho del Trabajo aún está- sujeto a evolución y que no produce en todos los casos sus efectos totales; por lo consiguiente vemos que en algunos casos la - voluntad del patrón concurre a la formación de la relación labo- ral, y en otros casos esa voluntad, es sólo un supuesto del orde- namiento jurídico; por otra parte en forma particular el Derecho Mexicano del Trabajo, la voluntad del patrono no concurre a la - formación de la relación de trabajo, y habrá que considerar su - legitimidad jurídica.

en la "Gran Industria " vemos que casi nunca intervie- ne el empresario en la contratación de los trabajadores, por lo- que la formación de la relación de trabajo es un fenómeno comple- to, en relación a este problema, vemos que el Derecho Mexicano - creó "La Cláusula de Exclusión de Ingreso o Cláusula Sindical", - creándose así una situación, donde la voluntad patronal es casi- innecesaria para la formación de la relación de trabajo, y anali- zando un poco más esta situación, podemos anotar que la relación de trabajo puede darse contra la misma voluntad del patrón. (8)

El artículo 49 de nuestra Ley Laboral, dice que "La - Cláusula en virtud de la cual se obligue al patrono a admitir - trabajadores, únicamente se hará a quienes estén sindicalizados, de ahí que sólo el Sindicato es el Titular del Contrato Colecti- vo de Trabajo, agregando con esto que la voluntad no depende del

patron sino del sindicato, por lo tanto nos parece que con esto, no puede existir un Contrato de Derecho civil, resultando inadmi-
sible por no existir la libre voluntad de las partes.

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, creó la-
presunción de que toda prestación de servicios supone el vínculo
contractual, pero el artículo 523 de la misma, permite a la Auto-
ridad de Trabajo modificar el contenido de la relación de traba-
jo.

La investigación realizada nos dá como resultado que -
las relaciones obrero patronales son sumamente complejas y exis-
te un error por parte de los críticos de la doctrina de la rela-
ción de trabajo al no juzgar el problema de su integridad. Re---
gularmente la Relación de Trabajo no procede del acuerdo de vo--
luntades y esto lo podemos notar en forma particular en la "Gran
Industria", robusteciendo con esto la idea de MOLITOR en el sen-
tido de que el ingreso del trabajador en la Empresa, cualquiera-
que sea su causa, determina la aplicación del Derecho del Traba-
jo a la Relación Jurídica creada, este ingreso, no hace referen-
cia a un origen determinado de la Relación de Trabajo, o sea que
la prestación de un servicio personal con vínculo de subordina--
ción, trae como consecuencia la aplicación del Derecho del Traba-
jo.

Ya hemos dicho que la Relación de Trabajo no siempre -
tiene su origen de un acuerdo de voluntades, pero tampoco pode--

mos afirmar que tenga su origen contractual.

Establece el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, cuales son los requisitos que debe contener el Contrato por escrito, pero analizando este artículo vemos que sólo contiene algunas condiciones de trabajo, esto nos ayuda a aclarar que la voluntad no siempre es la que determina la relación de trabajo, considerándose entonces que es la Ley de la Materia la que se encarga de un modo minucioso de reglamentar el trabajo, o sea que deriva de la misma naturaleza del Derecho del Trabajo.

Tenemos que hacer algunas distinciones con las Legislaciones extranjeras, a mi criterio las más importantes son las que sostiene el argentino Dr. MARIO L. DEVEALI, quien sostiene que: La Relación de Trabajo no es posible cuando únicamente se encuentra la "Ficción Contractual" para el hecho de la admisión de los trabajadores, es más correcto de acuerdo a la realidad, que la admisión de los trabajadores se inicia precisamente en el momento en que se contempla la Relación de Trabajo o sea en el momento mismo de iniciarse la prestación del servicio.

El Dr. G. LEVASSEUR, describe en forma espléndida el tránsito del Contrato a la relación individual de trabajo, y sostiene que el Derecho del Trabajo es una transposición jurídica de situaciones económicas, sigue diciendo, ya que en el extremo ni la existencia de un contrato, ni el pago de un salario son ya

actualmente, en nuestra época moderna condiciones necesarias para la aplicación del Derecho del Trabajo, pero vemos que el francés Georges Ripert, indica que los conceptos jurídicos que se utilizan en los problemas del trabajo, no corresponden a las necesidades presentes sosteniendo en lo futuro que las empresas "Capitalistas" exigen el reconocimiento de un derecho de propiedad del trabajador sobre su empleo cosa que si esto se tomara en cuenta daría una transformación total al concepto de Relación de Trabajo muy distinta a la noción de Contrato, ARTHUR NKISCH, declara que la Relación de Trabajo no es necesariamente una relación contractual, aunque tenga su origen en un Contrato, no adquiere sustantividad sino con la recepción del trabajador en la empresa.

La Corte Suprema de Justicia, habla de Contrato Individual de Trabajo, y nunca se ha pronunciado en contra de la naturaleza contractual de la Relación Individual de Trabajo, y sin embargo la Sala del Trabajo, ha tenido necesidad de pronunciarse en distintas ocasiones en favor de las nuevas ideas, y en consecuencia, aún afirmando la naturaleza contractual de la Relación Individual de Trabajo, se ha apartado de la idea del Contrato, - atendiéndose exclusivamente a la idea de "Relación Jurídica" y - en la Ejecutoria del Amparo directo 3/938, Compañía Mexicana de Petróleo el Aguila, S.A., dicha Corte sostiene que la Relación de Trabajo detendría el origen contractual, pero una vez ya existente la Relación Laboral se puede sustituir a la voluntad de las partes rigiéndose así por Leyes propias.

La doctrina moderna postula la idea de que, el Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas que tienden a realizar el Derecho natural del hombre, a conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana, y ha sido necesario dar a la idea de Relación de Trabajo un auténtico sentido derivado del mismo Derecho del Trabajo, y es por eso que la naturaleza del -- Contrato Individual del Trabajo no ha sido suficientemente planteado y mucho menos ha sido atendido.

El Contrato tiene un significado doble, es un acuerdo de voluntades creador de una relación jurídica, es una configuración jurídica de las relaciones entre personas determinadas, es una regulación jurídica sujeta a un determinado Estatuto, o sea que es una reglamentación determinada a ciertas relaciones jurídicas. Lo esencial de la relación jurídica contractual estriba en la existencia de un grupo de normas que determinan la validez y los efectos del Contrato, esto no implica que todos los contratos deban ser iguales, pues existen muchos tipos de Contratos habiendo Reglamentos especiales para cada uno de ellos, pero sobre la diversidad se levanta el Contrato, Institución jurídica que se compone de una suma de reglas generales, aplicables a todos los Contratos. (9)

El estudio de la Relación Jurídica a pesar de las circunstancias no ha despertado las inquietudes que la realidad exige. La Relación jurídica se haya en forma hipotética en la norma lo cual no quiere decir que de modo forzoso haya de estar antes-

en la norma que en la vida. (10)

Una relación laboral no es jurídica por sí, lo es por su aptitud para hacer apreciada jurídicamente y vemos que a la Relación de Trabajo no le resultan aplicables las tesis civilistas del Contrato, ni aún la teoría de que puede derivar de un Contrato "Sui-Generis", el maestro de la Cueva expone que no puede nacer la Relación de Trabajo de un Contrato porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del Derecho del Trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones sino, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una vida decorosa.

La Relación de Trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dió origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un Estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales. (11)

El maestro NESTOR DE BUEN LOZANO, hace una descripción fundamental del concepto de Relación de Trabajo, y que en cierto modo se contrapone a lo manifestado por de la Cueva, afirma que el hecho constitutivo de la Relación en la prestación de un servicio subordinado, es precisamente "la subordinación" del trabajador con el patrón, además de la causa que le dió ori-

gen, provocando así los efectos que derivan de las normas de trabajo. La prestación del trabajo viene a determinar inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un Estatuto imperativo, cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador ni del patrono, sino exclusivamente de la prestación del trabajo. (12)

La prestación de trabajo crea una situación jurídica - objetiva que no había existido con anterioridad y que recibe el nombre de Relación de Trabajo, previniendo inmediatamente de un acto de voluntad, y los efectos que se producen provienen fundamentalmente de la Ley y de los Contratos Colectivos. Ya con anterioridad, habíamos sostenido que la voluntad no forma un requisito indispensable para la formación de la Relación de Trabajo, en algunos casos suele darse el acuerdo de voluntades, como en el caso específico del trabajador doméstico o el de confianza, pero nada impide que posteriormente la Relación de Trabajo modifique el contenido del acuerdo originario.

La exposición de motivos de la nueva Ley, señala que + la Relación de Trabajo puede nacer de un Contrato, pero este término "Contrato", no nos debe hacer retroceder a la concepción -- contractualista del Derecho Civil, ya que lo que realmente significa es que, el trabajador adquiere obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada, y donde el patrono adquiere el derecho de utilizarla,-

asumiendo así la obligación de pagar el salario. El hecho que -- exista un convenio para que el trabajador sostenga que la reali- dad de su prestación configura un trabajo subordinado, por lo -- que, al aceptar de buena fe una prestación de servicios, libre - del Código Civil, porque además debemos notar que el Derecho del Trabajo, no protege acuerdo de voluntades, sino más bien, la -- energía del trabajo del hombre. (13)

La Relación de Trabajo crea una relación jurídica, di- námica, mientras que el Contrato no, ya que es estático, la Rela- ción de Trabajo se ve modificada conforme al artículo 57 de la - Ley Federal del Trabajo.

Desde luego que en el hecho que se pone de manifiesto de que la Relación de Trabajo pueda tener un origen no contrac- tual y que en ocasiones, no exista voluntad patronal, en estos - casos la Relación Laboral se transofma en un imperativo de la -- Ley. Por otro lado no podemos calificar de Contrato, el acto ge- nerador de la Relación Laboral, pues terminaríamos admitiendo -- que las relaciones laborales nacerían de un Contrato.

El maestro de Buen Lozano, sostiene que la Relación de Trabajo no nace siempre de un acto de voluntad, sino más bien de un estado de "necesidad.

La esencia de la Relación de Trabajo constituye uno de los problemas básicos, la doctrina se ha preocupado de este pro-

blema, ya que esto ha permitido a los patrones evadir su responsabilidad por medio de simulaciones, en perjuicio de los mismos trabajadores.

El problema en México surge de lo señalado en el artículo 20 de la Ley de la Materia sosteniendo que: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, e es aquí precisamente donde surge el problema ya que se menciona que sólo existe Contrato de Trabajo cuando el trabajador dependa económicamente del patrono, esto nos lleva a pensar que cuando un trabajador presta sus servicios a uno o varios patrones y no depende económicamente en forma exclusiva de uno de ellos, no existe relación laboral, idea que a mi modo de ver es totalmente equivocada.

Existe jurisprudencia en el sentido de que se configura la relación de Trabajo, en el momento de que el servicio sea prestado, por parte del trabajador, bajo la dirección y dependencia del patrono, esto claro no implica que la prestación de servicios sea en forma exclusiva a un patrono. La Ley de 1931 en su artículo 18 presume la existencia del Contrato de Trabajo, y es precisamente al patrono a quien en este caso tenía la carga de la prueba, para demostrar que jamás existió Relación Laboral alguna.

La nueva Ley viene a resolver la disputa en que si la Relación de Trabajo debía considerársele como un Contrato y suje to a normas de Derecho Privado, considerándose que esto viene a ser una aberración, pues el Derecho del Trabajo protege al traba jo mismo y en ningún momento al acuerdo de voluntades, por eso de la Cueva afirma y con sobrada razón que la Relación de Traba jo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un traba jador y un patrono, por la prestación de un trabajo subordinado, sin tomar en cuenta el acto o causa que le haya dado origen, -- aplicándose así al trabajador un Estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de De-- rechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Interna cionales, del Contrato-Ley, de los Contratos Colectivos y de sus Normas supletorias, y así vemos en el artículo 20 de la Ley Labo ral se dice: Que se entiende por Relación de Trabajo cualquier - acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal y - subordinado, a una persona.

Como complemento agregamos, que la Relación de Trabajo existe una vez iniciado el servicio, desprendiéndose así del ac to que le dió origen, adquiriendo una vida jurídica independien te, sustituyendo los acuerdos antes convenidos subsistiendo así los acuerdos que beneficien únicamente al trabajador.

La Ley de 1970, en la exposición de motivos manifestó: El concepto Relación de Trabajo incluye el término de subordina-

ción, para distinguir las relaciones regidas por el Derecho del-Trabajo, de los que se encuentran regulados por otros ordenamientos jurídicos, por subordinación se entiende, de una manera general, la Relación Jurídica que se crea entre el trabajador y el - patrono, en virtud del cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la Empresa.

Sale a colación lo manifestado, por considerar como un elemento de la relación de trabajo la subordinación.

El problema de la naturaleza de la subordinación, diremos que es una Relación Jurídica que se descompone en dos elementos, una la facultad jurídica del patrón, en virtud del cual puede dictar las órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la Empresa, y la segunda será la obligación del trabajador a cumplir la orden en la prestación del servicio.

2.- SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

La Relación Laboral se estableció generalmente entre - dos personas, primeramente tenemos que persona, como lo dispone la Ley en su artículo 80, que es el sujeto físico que presta a - otro, en este caso persona física o moral, un trabajo personal - subordinado, y por otro lado tenemos que la Relación Laboral puede encontrarse en una persona física, en una persona jurídico --

colectiva, o moral.

MARIO DE LA CUEVA, al referirse a este problema indica que, para determinar si determinada persona tiene o no el carácter de trabajador, recurre a dos soluciones.

Primero.- Será trabajador quien pertenezca a la clase-trabajadora y la segunda solución será, la condición de trabajador, resultando del dato objetivo de ser sujeto de una Relación-de Trabajo.

Particularmente considero que la solución no es tan simple, aunque no podemos ajustarnos a la primera solución sostenida por el maestro Mario de la Cueva.

La condición del trabajador podrá depender de dos factores, conforme al primero resultará del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada, en esos casos no importará el espíritu con que el trabajador participe de la relación, por lo que sólo se tendrá en cuenta la prestación del servicio.

Conforme al segundo, la condición de trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado.

Partiendo del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos-

de regulación dirigidos precisamente a los obreros, en la práctica se califica a nuestra disciplina como "Derecho Obrero", por lo que la expresión trabajador es la que comunmente se usa, a pesar de existir otras.

La Ley de 1931 y la actual, define al trabajador en su artículo 8o, como toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un Contrato de Trabajo. Pero tenemos que la Ley vigente la define de una manera más clara y precisa y tenemos que: "Persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado", es muy notorio entonces que esta definición contempla a todos los trabajadores asalariados.

La Ley de 1931 en su artículo 17 destacaba que la prestación de servicios habría de ser personal y de igual manera en el artículo 8o, de la Ley actual, pero podemos preguntarnos en realidad cuales son las consecuencias prácticas de esa condición en la prestación de servicios. Fundamentalmente de esta característica se pone de manifiesto que cuando se trata de determinar si es laboral o no la relación determinada, al grado de que si el supuesto trabajador no presta por sí mismo los servicios sino que lo hace por conducto de otras personas, necesariamente se concluirá que la relación de que se trata no tiene Relación Laboral.

Suelen presentarse una serie de problemas al pretender

analizar el concepto "Trabajo Personal" porque aunque exista éste, puede no existir la Relación Laboral como el caso, a manera especial de un trabajador con cierta especialidad y que es contratado, contratando éste a otras personas, por lo que en este caso se presenta el fraude legal.

La nueva Ley viene a dar solución a este problema previsto en el artículo 10o, y que a la letra dice: Si el trabajador, conforme a lo pactado, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

De acuerdo a lo establecido por los artículos 13, 14 y 15 se puede evitar la responsabilidad económica, cuando el intermediario sea solvente, de otro modo, las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo repercutirán en el beneficiario directo de las obras o servicios.

La condición "personal" esencial de la Relación de Trabajo, significa que el trabajador debe de prestar los servicios, por sí mismo, sin que se auxilie de otros trabajadores y en el caso de que se contemple esta situación, la Relación no será laboral sino civil, porque están en juego los elementos previstos en la Ley, que es la solvencia del profesional y que en este caso debe hacer frente a sus responsabilidades adquiridas con sus colaboradores, y de este modo evitar la presencia del fraude legal.

Por eso se dice que fundamentalmente son sujetos de la Relación Laboral los trabajadores y patrones por lo que el Derecho del Trabajo tiene como misión esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción. (14)

Al hablar de sujeto del Derecho del Trabajo, y en especial al trabajador nos referimos precisamente que debe ser una persona física, ya que las personas morales son incapaces de --- considerárseles trabajadores, dada su naturaleza jurídica, considerándose así de que en el momento en que se presenta la Relación Laboral, será cuando se inicie la prestación del servicio, este criterio lo sostuvo la Corte, pero lo consideró dentro del concepto de Clase Social, que además es difícil de precisar, y nos parece en consecuencia, que la idea de pertenencia a una --- clase social puede aceptarse cuando los caracteres de una Relación Jurídica no sean precisas, aunque debemos considerar que -- al Derecho del Trabajo sirve para fijar los derechos fundamentales de la Clase trabajadora, algunos autores expresan que el Derecho del Trabajo está inconcluso, y estamos de acuerdo con esto como se ha afirmado en el Capítulo anterior.

El maestro Mario de la Cueva sostiene que: El Derecho del Trabajo, en materia de prestación de servicios, es en estos días el Derecho Común y que, en consecuencia solamente contempla aquellas prestaciones de servicios a las que no puede aplicarse otro Derecho. El Derecho del Trabajo es un Estatuto destinado a-

proteger al trabajador y cuando existan casos en que la naturaleza impersonal de la Relación de Trabajo sea difícil precisar, porque el trabajador directo cuente con un equipo de auxiliares, será entonces cuando esta situación se regule no por el Derecho del Trabajo sino por el Derecho Civil o Mercantil, o en el caso de los altos empleados, ya que sus relaciones jurídicas con la Empresa son dentro de otro tipo, aunque el Derecho del Trabajo los contemple dentro de la Clase trabajadora, es incorrecto puesto que su condición no es la misma.

Cuando hablamos de "empleado" el Derecho Mexicano no contempla la diferencia entre empleado y obrero, pues el artículo 123 constitucional rige para unos y otros, el Legislador juzgó en forma acertada que no existía motivo para crear tratamientos distintos, no obstante que la Ley de Veracruz, consigna esta distinción.

En la doctrina extranjera se considera que la diferenciación entre trabajador y empleado es demasiado difícil, y consideran que el problema es insoluble, algunos consideran que el criterio principal para diferenciarlos sea su actitud intelectual o manual, algunos otros los clasifican en grupos, o sea según su especialidad.

En cuanto a los trabajadores de "confianza", se dice que por los caracteres particulares de algunos trabajos, se les-

consigna de este modo y la Ley se vió obligada a contemplar esta situación, sometiéndose a un Régimen especial, claro, sin ir en contra de los principios asentados en el artículo 123 Constitucional, vemos que el artículo 48 y 126 fracción X de la Nueva -- Ley Federal del Trabajo los contempla aunque en forma un tanto - vaga e imprecisa, lo cual provoca dificultad en su aplicación, - tenemos que el artículo 48 dice: Son los individuos ocupados en trabajos personales del patrono dentro de la Empresa; el artículo 126 dice: Son las personas que desempeñan puesto de dirección fiscalización o vigilancia. Esto, considero si lo entendemos literal o gramaticalmente sería un error dada su amplitud de los - términos.

El concepto de "Trabajador de Confianza" es un concepto difícil, se dice que el patrón se reserva siempre el derecho de nombrar a su personal de confianza, el cual no puede formar - parte de los sindicatos, cosa que en la actualidad esto sucede.

En el anteproyecto de Ley, la Comisión tomando en ---- cuenta las inquietudes que había despertado esta cuestión, propuso una solución que atendía a 4 consideraciones: En primer término, y con el objeto de evitar los perjuicios declaró que "la categoría de Empleado de Confianza" depende de la naturaleza de -- las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de - al puesto, en segundo término hizo una enumeración, la mencionada Comisión, de los puestos de confianza; en tercer término pro-

puso un criterio de analogía, facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas cataloguen como empleados de confianza a las personas que realizan actividades semejantes a las enunciadas, y por último tenemos que la Comisión ubicó el problema en otra dimensión mencionando cuales son las funciones de confianza.

El maestro Mario de la Cueva, sostiene que los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la Empresa y sus intereses fundamentales son la seguridad, orden y prioridad de la empresa.

El artículo 9o, plasma esta situación diciendo así: -- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, sigue diciendo que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando --- tengan carácter personal, y las que se realicen con trabajos personales del patrón dentro de la Empresa o establecimiento.

De este artículo se desprenden dos problemas, primeramente vemos que muchos trabajadores sin ser de confianza, realizan funciones de dirección, pero haciendo mención a lo que sostiene DE LA CUEVA (15), en el sentido de que "confianza" se refiere a la vida misma de la Empresa, a sus intereses y fines generales, además de que debe entenderse que puede realizar funciones en ausencia del patrón, pero aún así el concepto sigue sien-

do, confuso y ambiguo.

En el segundo concepto "Trabajos Personales del Patrón se trata de los trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores, que además tienen acceso a los secretos empresariales.

El artículo 10, de la Ley define Patrón de la siguiente manera" Puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otro o sea que las personas físicas o jurídicas pueden utilizar los servicios de un trabajador. Ahora bien, esta utilización de servicios del trabajador, se efectuará mediante un contrato de trabajo. En cuanto al concepto "Representante de Patrono", empleado por el artículo 11, de la Ley de la Materia, es amplísima su aplicación y además no coincide con el mandato jurídico, ya que este puede, inclusive, ser jefe de Departamento o bien puede administrar total o parcialmente la negociación, este concepto no deja de ser importante en el momento en que se quiere precisar el origen de una Relación de Trabajo, como son las obligaciones de trabajadores y patrones, ya que una persona puede ser contratada por una persona que carezca de mandato jurídico del patrón; en este caso la relación se realiza, y el patrón cumplir con sus obligaciones adquiridas como si el mismo hubiese intervenido en la relación laboral, lo mismo sucede con las obligaciones que asume el trabajador al subordinarse ante el representante.

Pero debemos pensar que el representante no deja de --

ser trabajador y dejaría de serlo si en realidad fueran socios, con esto, la Ley dejaría de contemplarlos como trabajadores; el artículo 17 de la Ley Laboral contempla esta situación para evitar fraudes, en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario, que hubiere generado responsabilidad laboral, diciendo que no tenía carácter de funcionario, dicho artículo dice: Esta norma evita la formalidad del mandato en los términos del Código Civil y para las Relaciones Jurídicas Laborales. -

(16)

Cuando decimos que son los sujetos laborales colectivos, la Ley se refiere a éstos en los siguientes términos: Se refiere precisamente a la coalición de trabajadores y sindicatos, aunque como dice DE LA CUEVA, es posible la presencia de una comunidad de patronos, pero claro está que si las relaciones colectivas de trabajo tienen como propósito esencial, la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo para todos los obreros de una empresa, trae como consecuencia la presencia de la comunidad de trabajadores, aunque es frecuente que de cada negociación exista un sólo empresario, de ahí que el sujeto principal de la relación colectiva es la "Asociación Profesional de Trabajadores", aún cuando los patronos estén agremiados y si éstos faltan el patrón es el que ingresa como miembro de la relación colectiva, hemos de decir que la Asociación Profesional queda protegida por el Derecho y disfruta de autonomía para sus fines y una de sus principales finalidades es la de celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo.

Al referirse al patrón, como sujeto de la Relación Laboral, es lógico que nos referimos al concepto jurídico por lo que nos interesa especialmente su condición laboral, porque si pretendemos analizar su terminología nos encontramos que es demasiado amplia y es así que Ramírez Gronda nos menciona algunos como "Empleador" utilizado en el Mundo Internacional del Trabajo, también es utilizado el de empresario, locatario, etc.

El artículo 123 Constitucional apartado "A", habla de patronos, patrón, empresario, pero considero que lo que más debe preocuparnos es el concepto que contempla la Ley del término patrón y así tenemos que el artículo 100, dice: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, por otro lado tenemos que Sánchez Alvarado, Profesor de nuestra Facultad, conceptúa al patrón de la siguiente manera: Es la persona física o jurídica colectiva, que recibe de otra -- los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en -- forma subordinada.

Otros estudiosos del Derecho como Krotoschin, dice: Es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios (17).

Al contemplar el caso de Intermediario, dice de la Cueva, que ha sido una de las actividades más innobles de la histo-

ria, porque comercian con el trabajo del hombre, y que lo llama -- "Traficante", obteniendo así una elevada plusvalía.

La situación del intermediario es muy común en nuestro medio y por decir alguno de los casos, lo tenemos en la Industria de la Construcción, pero la Ley los contempla de modo diferente llamándoles "Contratistas" por lo que en este caso quedan sujetos a que sean laboralmente solventes, pues de otro modo las obligaciones las absorbe la Empresa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del Contratista.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, exige la inscripción de cada obra a nombre del dueño y de cada una de las Empresas contratistas o subcontratistas y así excluye responsabilidad del pago de cuotas y la insolvencia de cualquiera de ellos, trae como consecuencia que la responsabilidad cae sobre los demás y de este modo se evitan fraudes legales.

En el caso del Patrón Sustituto, esto corresponde a la figura jurídica de la subrogación personal, forma aceptada por el derecho para la transmisión de las obligaciones.

En realidad tenemos que la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, sino fundamentalmente obligaciones y responsabilidades ya sea de hechos actuales o futuros, antes de la sustitución y en forma atinada el artículo 41 de la Nueva Ley Federal del Trabajo el principio que dice: El cambio en la condición jurídica de --

la Empresa, o bien, la transmisión de la Empresa, no afecta la -- existencia de las relaciones de trabajo y esta es la importan--- cia de hablar sobre "Sustitución Patronal" como sujetos de la -- relación Laboral. (19)

Krotoschin, afirma que en principio son los trabajado-- res dependientes, esto por un lado, y por el otro, los patronos-- pero nos habla de viajantes de comercio y los diferentes por su-- calidad de trabajo, que en un momento determinado pueden ser de-- pendientes o bien independientes; la Ley Mexicana los conceptúa-- simplemente como "trabajadores", debiendo adecuarse al concepto-- y situación jurídica, mediante la existencia de la Relación Labo-- ral." (19)

3.- CONDICIONES DE TRABAJO.

Se debe entender como Condiciones de Trabajo las nor-- mas que precisamente se encargan de normar la salud y la vida de -- trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo.

Las Condiciones de Trabajo vienen a ser el "Nucleo del Estatuto Laboral", como dice el maestro de la Cueva, y con sobra da razón, pues precisamente son las normas que determinan las -- prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Las normas sobre las Condiciones de Trabajo, son la -- parte esencial del Derecho del Trabajo, como principal fuente --

tenemos las exigencias de la misma Vida Laboral y objetivamente su misión principal es la de elevar la condición de vida del --- trabajador.

El maestro de la Cueva, clasifica las Condiciones de Trabajo del siguiente modo:

1.- Su naturaleza Individual.- Se forma con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador que sean dirigidos principalmente a la salud y a la vida y por un nivel económico decoroso.

2.- Su naturaleza colectiva.- Adoptan medidas prevenivas de la salud y la de los hombres, aquí también habla de las prestaciones sociales, que disfrutan de una manera conjunta.

Las Condiciones de Trabajo se encuentran en evolución- considero que es un tema inconcluso dentro del mismo Derecho Laboral, ya que además se encuentra sujeto a cambios sociales de acuerdo a las exigencias humanas, por eso en las revisiones de los Contratos Colectivos, son pauta de armonía con el Derecho Laboral, son una invitación al Legislador para que cuando la Ley ya no opere de acuerdo a las necesidades sociales, modifique las normas por lo que esto viene a ser una lucha cruenta, ya que de acuerdo al Régimen en que vivimos en esta Sociedad de lucha de clases, donde se ve la explotación del hombre por el hombre,-

es ahí precisamente donde se debe encontrar el Derecho Laboral.

La principal ambición del Derecho Laboral en relación con este tema, es la justicia misma de la condición del trabajador, es como un legado para las futuras generaciones, la justicia debe ser la meta principal de las normas jurídicas porque el trabajador no se ha sometido a jornadas injustas, ni a explotación.

El artículo 56 de la Ley de la Materia, prevé el principio de igualdad al declarar que las Condiciones de Trabajo deben ser iguales, para trabajos iguales, sin diferencias de raza, nacionalidad, credo, religión o doctrina política.

En la fijación de las Condiciones de Trabajo en las Leyes Laborales y en la declaración de Derechos Sociales, la Ley y los Tratados Internacionales, sobre las que deben determinarse las Condiciones de Trabajo para cada trabajador o empresa.

Una forma de fijar las Condiciones de Trabajo es la que se pacta por acuerdo entre trabajador y patrono, en el momento de la contratación que dá origen a la Relación Laboral, también decíamos que una vez iniciada la prestación de servicio, adquiere carácter objetivo, independientemente del acto que le dió origen, sujetándose así al Derecho del Trabajo.

Otra forma de manifestarse las Condiciones de Trabajo es la que se dá en los Contratos Colectivos de Trabajo, donde se igualan las fuerzas de trabajo y del capital.

El artículo 123 Constitucional habla como principio -- fundamental de que el salario debe ser remunerado, por lo que la Ley de la - Materia lo recoge en su artículo 3o, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, - dándole nuevo valor, estipulando que el trabajo debe efectuarse - en condiciones que aseguren un nivel económico y decoroso para - el trabajador y su familia, cosa casi imposible en la actualidad a raíz de la crisis económica por la que atraviesa nuestro País, pero además no es únicamente en México, sino también en Países - más desarrollados en el renglón económico, es por eso que el tra - bajador se encuentra en una situación desesperante por la carre - ra de los precios y salarios, dada la disparidad que existe.

Conviene decir que el artículo 56 de la Ley Laboral, - agrega que las Condiciones de Trabajo deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios, el Derecho del Trabajo tiene como base, el bienestar material y económico del trabajador.

Se ha hablado de las modificaciones de las condiciones del trabajador y es aquí precisamente donde sale a colación de - que nuestro Derecho Laboral se encuentra en evolución, pero ade - más considero que el Derecho Laboral es dinámico y evoluciona de acuerdo a las necesidades del trabajador y a las necesidades eco - nómicas que el mismo País requiere, sin olvidar que el fin pre--

ponderante es lograr un mejor nivel de vida del trabajador.

El Derecho del Trabajo se encuentra lleno de temas --- apasionantes y uno de ellos es precisamente la jornada de trabajo, es un elemento que ha permitido al hombre mejorar su condición de vida como trabajador, y como ciudadano, trayendo como -- consecuencia tener más oportunidad de convivir con su familia, - además de estrechar los lazos de unión y lograr una máxima conviencia.

El maestro Trueba Urbina habla de una dictadura patronal en la que se abusa del poder imponiendo jornadas inhumanas, - agotadoras y mal remuneradas, originándose así la plusvalía, concediéndole razón por lo antes manifestado a Carlos Marx, de que el patrón al tener los medios de producción abusa del trabaja--- dor, y el día que la clase trabajadora se una y luche por una -- condición mejor, ese día se iniciará un México nuevo, pero tam-- bién es necesario hacer notar que para que este objetivo se lo-- gre es necesario que la ciencia se unifique con el trabajador y lleguen a ser uno, para que éstos puedan triunfar con sus brazos de acero todos los obstáculos de la Cultura, y de este modo lo-- grar un bienestar pleno sin utopías. (20)

La Comisión se encargó de analizar el concepto jornada de trabajo, al igual que la Corte tuvo que meditar mucho sobre - esto ; conceptuándola del siguiente modo: No un número determina-- do de horas, sino la prestación de trabajo por el número de ho

ras que se hubiese estipulado, pero a falta de estipulación se -
ajustara a la norma legal. Es de hacerse notar que este concepto
nos remonta al contractualismo. (21). Y así el constituyente -
adoptó una nueva conceptualización que dice: Es tiempo durante el -
cual el trabajador está a disposición del patrón; la nueva Ley -
dice: Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabaja
dor está a disposición del patrono para prestar un trabajo.

La nueva idea de jornada de trabajo de ocho horas, se -
impregnó en la declaración de los Derechos Sociales, creándose -
así una jornada humanitaria, misma que se encuentra plasmada en -
el artículo 123 Constitucional fracción XXVII, inciso a)

En la actualidad ha habido un notable progreso en el --
medio laboral, pues vemos que en la mayoría de las Empresas al -
Servicio del Estado y Empresas Descentralizadas gozan inclusive -
de semana de cuarenta horas, no obstante que se puede optar por -
una jornada discontinua, aunque de acuerdo con lo establecido --
en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, dicho artículo -
adolece de oscuridad ya que no aclara cual es el descanso a que -
tiene derecho el trabajador dentro de su jornada de trabajo.

El artículo 60, de la Nueva Ley Federal del Trabajo consi -
dera que la jornada diurna se inicia a las 6:00 a.m. y termina a las 20:00 ho
ras p.m., la jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de la -
jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno ---

sea menor de tres horas y media, y si se excediere, la jornada será nocturna.

El artículo 65 y 66 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, contempla la prolongación de la jornada, pero aclara que deberá ser estrictamente sólo el tiempo indispensable para evitar males, cuando por siniestros o riesgos inminentes, peligren los bienes o las personas de la Empresa, pero aquí se contempla que el riesgo de la Empresa no debe recaer en el trabajador, por lo que en este caso debe de pagar como tiempo extraordinario a los trabajadores que utilice en estos casos, aunque la Comisión considera que en este caso es un trabajo emergente, donde la Empresa no labora en forma normal, por lo que los trabajadores deben colaborar para así evitar el desastre de la fuente de trabajo.

La jornada extraordinaria de trabajo se encuentra establecida en el artículo 123 fracción XI Constitucional, y la Corte define la jornada extraordinaria como la prolongación de la misma actividad que se desarrolla en la jornada ordinaria, pero que en ningún momento debe considerarse como segundo empleo, porque la prolongación de la jornada es realizada por el mismo trabajador, pero debe ser por una necesidad de la Empresa.

Y son horas extraordinarias todas aquellas que se excedan de la jornada normal que deba cumplir el trabajador.

En la exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, dijo que, según la Constitución se -- permiten tres días de trabajo con jornada de once horas y un -- cuarto día con jornada de ocho horas y nuevamente tres días con jornada de once horas, balanceándose así las exigencias de la -- Empresa y la Salud de los Trabajadores, pero la vieja Ley las -- redujo a tres veces por semana para mayor protección del trabajador, y el pago de las horas extraordinarias será con un 100% -- más del salario fijado para las horas normales.

El artículo 68 de la nueva Ley dice que las horas que se excedan del tiempo extraordinario se pagarán con un 200% más del salario que corresponda a las horas normales de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley. Uno de los casos más controvertidos es precisamente el de la obligación de prestar un servicio extraordinario, por lo que la Corte ha sostenido la siguiente tesis: El régimen de tiempo extraordinario consignado por la Ley Federal del Trabajo, sólo puede determinarse del estudio armónico y en conjunto de las disposiciones que se relacionan con el mismo, y no a través de la valoración aislada de alguno de ellos. Esto es evidente porque según el artículo 61 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, el máximo de la duración de la jornada legal es de ocho horas y el artículo 66 de la misma Ley prevé la posibilidad, ante circunstancias especiales, que pueden aumentarse las horas de jornada, pero considero este tiempo como extraordinario, siempre y cuando no exceda de tres horas diarias ni de tres veces por semana, en estos casos el patrón tiene la obliga-

ción de pagar el trabajador un ciento más del salario asignado-- por las horas de la jornada legal. Si analizamos en conjunto estas disposiciones, tenemos que, ante circunstancias especiales - en que la Empresa necesite un trabajo fuera de la jornada legal, puede ordenarse a alguno de sus trabajadores que se prolongue su jornada y éste tiene la obligación de acatar las órdenes, sobre- todo si la situación es imprevista, ya que el patrón generalmen- te no tiene a quien recurrir, más que a sus propios trabajadores y éstos tienen un contrato de trabajo que los obliga con el pa- tron y por virtud del mismo la obligación de cooperar al desen- volvimiento de los fines de la Empresa, es manifiesto que al es- tar prevista en la Ley la posibilidad de aumentar la jornada, -- los trabajadores, salvo causa justificada tienen obligación de - laborar para el patrono durante ese tiempo extraordinario, siem- pre y cuando el trabajador que vaya a desempeñar tenga relación- directa o inmediata con las labores ordinarias desarrolladas.

El maestro Mario de la Cueva rechaza energicamente, -- que el trabajador pueda ser obligado a trabajar horas extraordi- narias, por lo que la Corte ha olvidado en este caso lo estable- cido en el artículo 50, Constitucional, que dice, que nadie pue- de ser obligado a trabajar sin su consentimiento. (22)

Dentro de las Condiciones de Trabajo tenemos que en el Derecho Mexicano se regulan los días de descanso y vacaciones. - La fracción IV de la declaración de Derechos Sociales dice: Que- por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de-

un día de descanso, cuando menos, y el mismo artículo 123 Constitucional lo menciona.

Una principal finalidad del descanso es de tipo fisiológico pues el cuerpo humano necesita del descanso para reponerse del agotamiento del trabajo diario y la segunda es de tipo social, cultural y familiar.

El artículo 71 de la Nueva Ley Federal del trabajo dice que en los reglamentos de la Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo; y el artículo 70 de la Ley Laboral determina que los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los primeros deben de disfrutar el descanso.

El artículo 72 de la misma Ley dice que cada trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días trabajados. (23)

En el caso de que el trabajador tenga que trabajar en días domingos, gozarán de una prima del 25% del salario de los días ordinarios, esto viene a ser una novedad en la Ley de 1970, pero debe quedar claro que el hecho de que el trabajador trabaje en domingo, gozará como consecuencia de otro día de la semana de descanso. Por otro lado de acuerdo con la Ley si el trabajador trabaja en su día de descanso el patrono deberá pagar un 200% -- del salario ordinario, criterio apoyado por la Corte.

Hemos sido testigos de la lucha sostenida por el Movimiento Obrero y que desde hace mucho tiempo han tratado de lograr una reforma Constitucional que fije dos días de descanso semanal o bien una reducción de las horas de trabajo semanales, - teniendo como límite cuarenta horas, por lo que en la actualidad algunas clases de trabajadores gozan ya precisamente de dos días semanales de descanso, esto fué logrado en la época del Gobierno del Licenciado Luis Echeverría Alvarez, cabe aclarar que desde - el punto de vista laboral esto es benéfico para la clase trabajadora, pero en vías de desarrollo, donde nuestro País requiera mayor trabajo para lograr un desarrollo económico más justo, creo que no es el momento oportuno de gozar de esa jornada, no obstante de la crisis económica por la cual atravesamos.

La Ley contempla los descansos obligatorios, que por Decreto deben disfrutar los trabajadores, mismos que se encuentran regulados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

Las vacaciones de los trabajadores se encuentran reguladas en el artículo 76 hasta el 81 inclusive de la Ley vigente.

La Ley reglamenta las vacaciones para todas las actividades, y para trabajos especiales como el caso de los trabajadores que prestan sus servicios en el mar y vías navegables, para los trabajadores dedicados a la carga y descarga, para los transportistas, esto se encuentra previsto en los artículos 199, 233, 272, 259, 238 de la Ley Federal del Trabajo.

Parà efecto de la duración de las vacaciones, la Comisión tomó como base el principio adoptado por la Organización -- Internacional del Trabajo de que las vacaciones deben de aumen-- tar con los años de servicios y el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo dice que los trabajadores que tengan más de un año - de servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones paga-- das, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días labora--- bles, y que aumentarán en dos días laborales hasta llegar a do--- ce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto -- año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada --- cinco de servicios.

El período de vacaciones se disfrutará conforme al si- guiente cuadro:

Primer año de trabajo	seis días.
Segundo año de trabajo	ocho días.
Tercer año de trabajo	diez días.
Cuarto año de trabajo	doce días.
Noveno año de trabajo	catorce días
Décimo cuarto año de trabajo	dieciseis días.
Décimo noveno año de trabajo	dieciocho días.
Vigésimo cuarto año de trabajo	veinte días.
Vigésimo noveno año de trabajo	veintidos días.

La Comisión resolvió en el artículo 77, el problema de

los trabajadores de temporada y de los trabajadores que prestan trabajo discontinuo, y dice el citado artículo que tendrán derecho a un período anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año, de conformidad con la tabla que antecede.

Vemos con agrado que algunas Instituciones al Servicio del Estado, o Descentralizadas y alguna Empresa particular ha -- otorgado un período vacacional con mayor número de días de descanso.

El artículo 81 de la Ley Laboral dice que: los trabajadores tienen derecho a disfrutar las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de trabajo, además dicho artículo previene que el patrono debe entregar al trabajador una constancia de la fecha de disfrute de sus vacaciones. Los trabajadores además perciben una prima vacacional que equivale al 25% de su salario formal. (24)

La Comisión conceptuó al salario del siguiente modo: - Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y en cualquier otra cantidad o prestación -- que se entregue al trabajador por su trabajo; el artículo 82, de la Ley Federal del Trabajo define al salario de la siguiente manera: Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador-

por su trabajo.

El maestro Mario de la Cueva habla de que esta concepción es formalista, porque no expresa los fines supremos del Derecho del Trabajo, por lo que el maestro dice que el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa. (25)

A manera de conclusión, el salario se entrega con una prestación en efectivo y en otras en especie. Salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal, y el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.

De la Cueva advierte, dados los problemas del Derecho del Trabajo, nunca alcanzan resoluciones cerradas; saltando la duda nuevamente, porque aparecieron los fantasmas del "Truck-System" y de "La Tienda de Raya", tomando en cuenta esto la Comisión plasmó en el artículo 102 el siguiente concepto: Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo.

Se dice que el salario debe ser justo y remunerador, - principios que se encuentran en el artículo 85 de la nueva Ley - Laboral.

El salario justo debe ser el que satisfaga las exigencias de la vida humana, las de orden material, moral, social e - intelectual, el que posibilite al hombre a vivir con dignidad, -- educar a sus hijos y contribuir al progreso del pueblo; a manera de reflexión diremos acaso existe la justicia en nuestra época.

El artículo 24 fracción V de la Ley de 1931 decía que - en el Contrato por escrito, debería contener especificado con to - da claridad el sueldo, salario, jornada y demás condiciones. La -- nueva Ley dispone de cuatro formas de salario, abriendo así las - puertas a manifestaciones futuras de las relaciones económicas - y de trabajo, por lo que el salario por unidad de tiempo, por -- unidad de obra, a comisión y a precio alzado.

En el mundo capitalista y en especial en nuestro medio - las formas principales son: El salario por unidad de tiempo y es - aquel que la retribución se mide en función del número de horas du - rante el cual el trabajador está a disposición del patrono para - prestar su trabajo.

El salario por unidad de obra es aquel en que la retri - bución de los resultados del trabajo que preste el trabajador y - la diferencia principal es la unidad de tiempo y la cantidad y -

calidad del trabajo que deba prestarse.

Marx, puso de manifiesto que el salario por unidad de obra se presta a una mayor explotación del trabajador.

El salario a comisión es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la Empresa vendidos o colocados por el trabajador, en este caso y conforme al artículo 286 de la Nueva Ley, dicho salario es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados.

El salario a precio alzado, es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar, es la forma más conveniente y que facilita además la explotación del trabajador.

El artículo 109 dice que el pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre trabajador y patrono, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación de la jornada de trabajo.

A manera de esbozo, el maestro Mario de la Cueva señala que las propinas que reciben los trabajadores, son parte del salario del trabajador, pero el artículo 84 de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala que las gratificaciones, percepciones y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria y la propina es la suma de dinero que recibe

el trabajador de los clientes, aclarando que ésta en ningún momento goza de relación alguna con el patrono, por lo que, el salario y la propina son de naturaleza jurídica distinta, el propio Cavazos Flores expone que la propina en ningún momento debe formar parte del salario, por no ser el patrón el que la paga si no el cliente que es una tercera persona, más bien la propina se debe a una costumbre social donde el cliente se encarga de otorgar dicho incentivo. (26)

Jurídicamente entonces la propina constituye la consecuencia de una sustitución del deudor, y el cliente en este caso sustituye al patrono, en su deuda hacia el trabajador y sucede que la sustitución se convierte en regla, mientras que el pago integral por el patrono asume un carácter excepcional. (27)

4.- CONCEPTO DE RESCISION, DESPIDO Y SEPARACION.

Concepto de Rescisión.- La rescisión del Contrato de Trabajo, es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por una de sus partes, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro como se dice en la definición incumple gravemente sus obligaciones, por lo que entonces el titular de este derecho puede hacer uso de él, o abstenerse,-

es por eso que si un determinado momento el trabajador incurre en una falta de probidad, trayendo como consecuencia la rescisión de la relación laboral, en este caso sólo el patrono procederá a rescindir sin responsabilidad, pero sólo por causa justificada, pues de otro modo se obligaría a reinstalarlo o indemnizarlo de acuerdo a la Ley vigente.

El Dr. Trueba Urbina, tiene razón al llamar al término rescisión, "Burgues" por considerar equivocado el término rescisión, ya que éste es muy utilizado en el Derecho Civil, por lo que entonces debe llamarse "Despido".

La disolución de las relaciones individuales de trabajo se encuentra condicionado por algunos presupuestos: El acto u omisión imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el cumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo, este incumplimiento resultado del acto u omisión debe ser de naturaleza grave, ya que la misma Ley Laboral vigente establece que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación laboral.

El artículo 47 de la Ley Laboral vigente califica de graves a las causas de rescisión y los enumera en quince fracciones. (28)

El artículo 46 de la Ley vigente, establece que el trabajador o patrono podrá rescindir en cualquier tiempo la rela---

ción de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, es aquí donde se demuestra que cualquiera de los dos -- sujetos puede decidir la rescisión del Contrato de Trabajo, porque ambos pueden incurrir en incumplimiento de sus obligaciones.

Las causas de rescisión están consideradas dentro de un Régimen doble, los señalados en la Ley y los análogos que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad.

El sistema legal quiso ser armónico con los principios fundamentales del Derecho y también quiso satisfacer las necesidades y exigencias de la Institución, resultando en sí un sistema rígido, mismo que se contrapone a la norma civilista de la autonomía de la voluntad. Vemos que la Ley vigente prevé una serie de causas de rescisión agregando unas causales más a las ya previstas en la Ley anterior, debemos considerar y hacer notar las variantes que se introdujeron en la Nueva Ley y que son : - Las injurias y los malos tratos del trabajador al patrón y el uso de algún narcótico o droga enervante.

Como toda norma jurídica, éstas están sujetas a interpretación, por lo que el concepto de "Rescisión" está sujeta a interpretación, sólo que la interpretación que se le dá es restrictiva y regularmente siempre en beneficio del trabajador, primeramente debemos tomar en cuenta que la rescisión es una medida en cierto modo de excepción, que tiene como consecuencia disolver las relaciones de trabajo, pero que en ningún momento debe -

oponerse al principio de estabilidad, pero tampoco es posible dejar al entero arbitrio del trabajador el incumplimiento de sus obligaciones.

Dentro del carácter excepcional de la Institución surge de la existencia de causas expresas de rescisión y de causas análogas igualmente graves, pues ambos casos constituyen la prueba de la Ley para poder llevar a cabo la rescisión, pero como consecuencia ya inevitable.

Subsecuentemente, por considerar de importancia, la doctrina y la jurisprudencia nos amplía el concepto de Rescisión, pero incluyéndola en un todo o sea como "Falta de Probidad".

Tenemos entonces que la falta de probidad es cuando el trabajador incurre durante sus labores, precisamente en faltas de probidad u honradez, de esto se desprenden dos elementos, en primer término la existencia de la falta y en segundo lugar la falta que se cometa dentro de las horas de trabajo, pero vemos que en la fracción IV nos dice que la falta que se cometa fuera de las horas de trabajo, además de que se haga imposible el incumplimiento de la relación de trabajo, traerá como consecuencia la rescisión de trabajo.

Considero que definir la falta no es nada fácil; tenemos entonces que el diccionario de la Real Academia la define del siguiente modo: Bondad, Rectitud de Animo, Hombría de Bien,-

Integridad y Honradez en el Obrar, además de que el hombre sea -
recto, probo, intachable. (29)

La Corte se ha encontrado con el mismo problema y ha -
dictado diversas ejecutorias que a veces resultan incongruentes.

En ejecutoria del amparo Directo, 2571/48,7a "Falta de
probidad cuando se sigue una conducta torpe, apartada de la reali-
dad y del cumplimiento del Deber.

En realidad toda falta de honradez implica falta de --
probidad, ya que puede presentarse de diversos modos, y como ya
apuntabamos, la Corte ha sostenido toda una gama de interpreta--
ciones jurisprudenciales.

Pero también existe un problema de naturaleza ética y--
nos plantea la falta de probidad como la rectitud de ánimo y hon-
radez en el obrar.

El artículo 775 de la Nueva Ley dice que son las Jun--
tas quienes deben apreciar los hechos, "según sus miembros lo --
crean debido en conciencia" a veces creo que la Corte ha incurri-
do en errores y se ha olvidado de los fines del Derecho del Tra-
bajo.

La corte ha sostenido las siguientes tesis:

1a.- La concurrencia desleal al patrón cuando establece una Industria o Negocio idéntica a la de éste, o presta sus servicios en otra industria o Negociación de la misma naturaleza. Jurisprudencia no, 79, a.p. 1971, a 1965, pág. 90.

2a.- La presentación de documentos falsos ante el patrón para pretender justificar faltas de asistencia. Amparo Directo 478/73, Cuarta Sala Informe de 1973, pág. 31.

En ocasiones es de fácil confusión la comisión de un delito con falta de probidad, resultando fácil por ende, ya que pueden existir faltas de probidad que no configuren delitos, o bien que habiéndose causado la comisión de un determinado delito, la consignación técnica es defectuosa.

Los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, presentan un proceso de conducta que se inicia con las amenazas o amagos, que el trabajador puede hacer al patrón o bien a su familia, que puede culminar con la violencia y sea física o moral.

Sólo que en este caso la Ley contempla situaciones especiales, pues es caso de que el trabajador haya sido provocado o que actúe en defensa propia, no le será rescindido su contrato de trabajo por esta razón.

En relación a la fracción III del artículo 47 de la --

Ley Federal del Trabajo, cuando la realización de los mismos actos se efectúe en contra de sus compañeros, la condición legal para que surja la responsabilidad consiste en que, como consecuencia de la conducta del trabajador hacia un compañero, se altera la disciplina del lugar en que desempeñe el trabajo, resultando así una causal un tanto compleja. En realidad en estos casos se presume que la alteración de la disciplina es una consecuencia necesaria del conflicto entre dos trabajadores, y en este caso la Corte ha sostenido el siguiente criterio:

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, es causa justificada de despido el que un trabajador cometa contra alguno de sus compañeros actos de violencia durante sus labores, sí como consecuencia de ello altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo. Es indudable que si un trabajador golpea a otro que le va a relevar el puesto, ese acto forzosamente tiene que alterar la disciplina del lugar, ya que no es posible pensar que en esa circunstancia no se rompe el orden que debe existir en un centro de trabajo.

La fracción IV del Artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo dice que en la comisión de los mismos actos, fuera de servicio, consiste en que el trabajador incurra en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia amagos, injurias o malos-tratamientos en contra del patrón, y personal directivo administrativo, pero que sea fuera del servicio y siempre y cuando por -

gravedad de este acto se haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, debemos tomar en cuenta que esta situación es subjetiva por lo que se requiere que la causa sea bastante grave, y el juzgador deberá tener el máximo de cuidado al analizar los hechos.

Fracción V del Artículo 47 de la Ley de la Materia, en esta fracción se habla del sabotaje que es el daño o deterioro -- que para perjudicar a los patrones hacen los obreros a las máquinas, productos, etc., el mismo artículo prevé que los actos deben ser intencionales y que se provoquen perjuicio materiales.

Fracción VI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y habla de la negligencia, que viene a constituir una conducta punible característica en la relación de trabajo, para que proceda la rescisión se exige que esta conducta cause perjuicios o daños graves a la Empresa.

Fracción VII del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la imprudencia o descuido inexcusable, y es cuando el trabajador pone en peligro por su imprudencia o descuido la seguridad de la Empresa o sea de las personas que se encuentran en ella.

Fracción VIII del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la inmoralidad en que pueda incurrir el --

trabajador al no ajustarse a las normas morales, aunque este término es relativo, dada la diversidad de trabajo o bien de moral, - caso demasiado circunstancial.

Fracción IX del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que se refiere en la falta de probidad cuando el trabajador revela los secretos de la fabricación de algún producto o bien dá a conocer asuntos privados de la Empresa, aclarando que esta causal procede únicamente contra trabajadores de confianza.

Fracción X del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo consistente en las faltas injustificadas del trabajador, en este caso las faltas implican la interrupción indebida de la obligación que tiene el trabajador de estar a disposición del patrón para prestar su trabajo. Esta causal procede cuando el trabajador falta a su trabajo por más de tres veces sin causa justificada en un término de treinta días.

La Corte ha sostenido el siguiente criterio respecto a este caso: Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditarlas cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vió obligado e imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo la rescisión que el contrato de trabajo haga el patrón será justificado, así pues carecería de eficacia la comprobación posterior de las faltas ante la Junta de Conciliación y Ar-

bitraje correspondiente, aunque es de hacerse notar que esta tesis fué modificada por la misma Corte en el año de 1964, dictando la siguiente ejecutoria:

El Artículo 122 de la Vieja Ley Federal del Trabajo --- Fracción X, no exige que el trabajador dé aviso al patrón al iniciarse su incapacidad para evitar la rescisión de contrato, ya -- que muchas veces es imposible hacerlo, y para que no sea despedido por esta causa, el trabajador deberá justificar ante el patrón el motivo de su ausencia, en la fecha en que se presente a reanudar labores.

En caso de enfermedad del trabajador el único medio de acreditar las inasistencias es la presentación de la incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y no la de un médico particular.

Para el caso de los trabajadores que gozan de jornadas acumuladas o discontinuas, y dada la problemática que presentan, la Corte ha sostenido el siguiente criterio:

Constituye falta de asistencia para los efectos de la rescisión del contrato de trabajo, en los términos del artículo - 47, fracción X de la Ley Laboral en vigor, la que cometa un trabajador que tenga señalada jornada discontinua, al dejar de presentarse a su trabajo injustificadamente, en cualquiera de las par-

tes en que se divida su jornada, ya que el precepto invocado no exige que las faltas sean de días completos.

Fracción XI. , del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que se refiere a la desobediencia en que incurra el trabajador con el patrón, y que considero que es una de las causales más graves, si lo esencial de la relación de trabajo radica en la subordinación, la violación o sea la característica de no obedecer y acatar las órdenes del patrón, por el trabajador constituye la rescisión de su contrato. El acto de desobediencia, está sujeto a condiciones, primeramente debe referirse al trabajo contratado, y en segundo término debe estar dentro de la jornada, y en tercer término el patrón deberá poner a disposición del trabajador los medios para cumplir la orden; la Ley prevé que el incumplimiento sea justificado por caso fortuito o causa mayor.

Fracción XIII del Artículo 47 de la Ley de la Materia, y que se refiere precisamente a la concurrencia al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o enervantes; esta causal responde en gran parte a un problema social, pero además trae consigo el riesgo de la empresa al presentarse un trabajador sino para sus compañeros, claro esta que de esto depende y que debe tomarse muy en cuenta, el tipo de trabajo que efectua el trabajador.

A propósito de la prueba del estado de ebriedad, la Cor

te ha establecido la siguiente jurisprudencia:

La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable la pericial médica, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos.- Jurisprudencia No. 70, Apéndice 1917, Pág. 72.

Por lo que se refiere a los narcóticos o drogas enervantes, se prevé una excepción: Que exista prescripción médica, en este caso el trabajador deberá poner el hecho, en conocimiento -- del patrón y presentar la prescripción médica, esto es importante por razones de que se trata de una utilización terapéutica de narcóticos. (30)

DE LA CUEVA MARIO nos dice al respecto, que la Comisión meditó esta causal, considerándola como una lacra social; y me refiero precisamente "Embriaguéz" por lo consiguiente debe combatirse, además de que como lo hemos sostenido, el trabajador en estado de ebriedad representa un peligro muy grande para los trabajadores y para la misma Empresa, amén de terceras personas.

La doctrina debatió con pasión la cuestión relativa a la prueba que debía aportarse en este caso; y que ya hemos señalado con anterioridad.

Fracción XIV del Artículo 47 de la Ley Federal del Tra-

bajo y que se refiere a la sentencia ejecutoriada dictada en un proceso penal, la Ley contempla como causa de rescisión del contrato de trabajo el hecho de que se dicte una sentencia definitiva en un proceso penal, que impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo, en realidad con ello no se sanciona -- tanto la conducta delictiva como la imposibilidad de seguir laborando.

El impedimento para trabajar es normalmente el resultado de la privación de libertad, pero puede ocurrir que la sentencia imposibilite al trabajador para el ejercicio de determinada profesión u oficio, en cuyo caso no estará en presencia de una imposibilidad física sino jurídica.

Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que se refiere a la rescisión de contrato por causas análogas. En este caso el Legislador no es omnisapiente, por lo que no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden ocurrir en la vida de las relaciones de trabajo, de ahí que las fracciones XV del Artículo 47 y IX del Artículo 51 de la Ley Laboral, -- donde se demuestra que su redacción son idénticas, análogas a las fracciones anteriores.

Al aplicarse la norma presupone algunos requisitos, que la causa alegada sea análoga a los enumerados expresamente en la Ley, que sea de naturaleza grave o que implique un incumplimiento

grave de una obligación principal.

La Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a - reconocer la justificación de la rescisión, y en forma secundaria una vez comprobado el hecho generador, la Junta deberá considerar si reúnen los requisitos de analogía cuando existe causa justificada de la rescisión del contrato de trabajo, el patrón que la hace valer no incurre en responsabilidad. al producirse este acto - trae como consecuencia la terminación de la relación laboral, pero esto es en forma provisional a reserva de que posteriormente - se justifique. (31)

Considero de gran importancia hablar de una causal no - prevista en la Ley de manera muy clara, y que los trabajadores incurrir con mucha frecuencia, me refiero al abandono de empleo. Se refiere al hecho de que un trabajador deje de presentarse a su -- trabajo, o sea que lo abandone, en ningún momento debe confundirse con la inasistencia.

El abandono de empleo se refiere a la intención del trabajador de no volver a su empleo, o bien de no trabajar manifestándose ya sea absteniéndose de efectuar los actos que constituyen sus funciones, o bien ausentándose del lugar de trabajo por un periodo breve, y es precisamente aquí donde aparece la figura "Abandono de Empleo", trayendo como consecuencia perjuicio específico - al patrón.

En el caso de que el abandono consista en no trabajar, a pesar de estar presente, considero que el perjuicio es genérico por lo que no requiere prueba. La Corte ha sostenido al respecto la siguiente ejecutoria:

El abandono de trabajo no lo constituye la simple falta de asistencia a las labores, lo cual puede obedecer a diversas -- causas justificadas, sino la ausencia del trabajador debido a su intención de dar por terminada su relación laboral.

El abandono de empleo puede consistir en que el trabajador desatienda por lapso más o menos prolongados sus funciones, -- es decir, que se abstenga de ejercitarlos o de realizar los actos que lo constituyen, o bien de la ausencia momentánea, o por un -- breve período, si en este caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se causa un perjuicio al patrón o a terceros, en -- la inteligencia de que en el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiona, en tanto que en el primero, dicho perjuicio es genérico, y no requiere pruebas estando constituida por la no realización de la función encomendada, -- por lo que se paga al empleado una retribución. (32)

DESPIDO.- Al entrar el análisis concreto del despido, -- nos encontramos que es el término más adecuado en el momento en -- que se disuelve la relación de trabajo, con causa justificada para el patrón, ya el Maestro TRUEBA URBINA, nos hablaba de que el-

término Rescisión es equívoco, además de que se deriva del contractualismo, y quien además lo denomina término "Burgués".

La doctrina define al Despido como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador, que rescinde o dá por terminada la relación de trabajo con éste, por lo que, en consecuencia queda separado del trabajo, a su vez se define como el aviso que el patrón dá al trabajador de la rescisión de su trabajo.

El despido es un acto anterior a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actos unilaterales, realizados a riesgo del patrón de modo que si no se justifican, el patrón incurrirá en responsabilidad.

El propio artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo exige que el patrón debe dar por aviso al trabajador de su rescisión debiendo fundarla y entregarla por escrito, pues de otro modo traería como consecuencia la nulidad del acto.

El Derecho Mexicano del Trabajo concede al trabajador una indemnización en caso de que sea despedido y la idea principal de esta figura jurídica consiste en salvaguardar la dignidad del trabajador, cuando ya no quiere regresar a la Empresa donde fué maltratado. Pero la indemnización sólo procederá cuando la causa sea imputable al patrón, aunque se puede optar por la reinstalación.

Los miembros de la Comisión aplaudieron la exposición y recordaron que la declaración de Derecho Sociales, son únicamente los mismos que el pueblo aseguró a los trabajadores, y de ahí que éstos deben superarse.

RAFAEL CALDERA, utiliza el término "Retiro" y en todo - esto existe una coincidencia sustancial, que trae como consecuencia el fin a la relación laboral. (33)

De acuerdo a lo antes mencionado el Retiro podemos considerarlo como un acto jurídico, unilateral y consensual provocado por la ruptura de la relación laboral y deja "SUB IUDICE" la - determinación de las responsabilidades que pudieran resultar.

RETIRO.- La separación del trabajador de su trabajo, - es tratado por la Ley a manera análoga como "Retiro" y que resulta a contrario sensu, del despido y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 51 menciona las causas del Retiro o Separación del -- trabajador, como causales imputables al patrón.

No siempre la violación de alguno de estos deberes por parte de los patrones, autoriza a los trabajadores a rescindir -- su contrato de trabajo. En ocasiones la conducta patronal genera una responsabilidad administrativa y que se sanciona con multas.

El Artículo 51, enuncia las causales de Retiro y son:

Fracción I.- Engaño del Patrón o de la Agrupación Patronal respecto a las condiciones de trabajo.

Cuando al trabajador se le han propuesto cierto número de condiciones de trabajo y no se observan, se está en presencia del "dolo" dando lugar a la nulidad de la relación laboral, esta acción debe ejercerse en el término establecido por la Ley y son precisamente treinta días después de haber iniciado la prestación del servicio, de otro modo el trabajador está consintiendo las condiciones en que se encuentra.

Fracción II.- La falta de probidad u honradez y actos de violencia dentro del servicio provocados precisamente por el patrón, contra sus dependientes o familiares de éstos, contra sus trabajadores o sus familiares; esta es una causal genérica cuya determinación específica corresponda, a la jurisprudencia desarrollarlas.

La falta de probidad patronal no ha tenido la misma atención que en el trabajador, la Corte posee escasas referencias a esta causal.

En realidad la falta de probidad patronal se caracteriza por el incumplimiento de las obligaciones fundamentales a su cargo.

La falta de probidad y honradez al igual que los actos de violencia cometidos fuera del servicio, también pueden fundar la separación del trabajador; cuando son graves y que hagan imposible el cumplimiento de las relaciones de trabajo.

Fracción IV.- La reducción del salario.- Consiste entonces, en la obligación del patrón de pagar el salario convenido, y en consecuencia si se le reduce al trabajador su salario -- sin que previamente haya sido consultado, en estos casos se constituye la falta de probidad en que incurre el patrón por este acto unilateral.

Fracción V.- El no pagar el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido con anterioridad.- Es obligación del patrón pagar la cuantía debida, cubrirlo con oportunidad en el lugar antes convenido.

La Ley no contempla algún procedimiento para que ante la mala fe del obrero al no cobrar, no se genere responsabilidad patronal, por lo que se ha utilizado el sistema de consignar el pago ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, recabando previamente un certificado de depósito legalmente expedido.

La Corte ha fijado reglas respecto a esta causa, pero con un criterio excesivamente patronal, colocando a los trabajadores en una situación difícil, al tener que probar que requirió al

patrón el pago y que este se negó a cubrirle el respectivo salario. La Corte en este caso es injusta su decisión, además de que el trabajador no cuenta con un servicio suficiente de inspección de trabajo, con esta decisión la Corte libera al patrón de la carga de depositar los salarios y consignarlos, si es que no cuenta con otros medios para probar que el trabajador se abstuvo de cobrar.

Esta interpretación de la Corte, deja sin efecto la obligación de dar aviso al trabajador por escrito, de la fecha y causas de rescisión, pasando por encima de la Ley dejando así en manos de los patronos la decisión irresponsable, de pagar o no el salario con puntualidad.

Fracción VI.- Causar maliciosamente perjuicios al trabajador, en sus herramientas o útiles de trabajo.- En este caso el patrón tiene la obligación no sólo de respetar al trabajador y a sus familiares, sino también los instrumentos de trabajo.

Fracción VII.- La existencia de peligros para el trabajador o su familia, por falta de condiciones higiénicas o por inobservancia de medidas preventivas y de seguridad.

Fracción VIII.- La imprudencia patronal que ponga en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; la Ley considera como una causa gravísima la imprudencia o descuido inexcusable.

Fracción IX.- Causas análogas. Los trabajadores que se separen del empleo por causas imputables al patrón y ejerzan la acción rescisoria, tienen derecho a reclamar el pago de una indemnización en los términos del artículo 50 de la Ley Laboral.

La indemnización se cubrirá, con una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados si la relación fuera por tiempo determinado menor de un año, si excediere de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año de servicios, -- agregando veinte días más por cada uno de los años siguientes en que el trabajador hubiera prestado sus servicios.

Si la relación se estableció por tiempo indeterminado, la indemnización se integrará con veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Además de las prestaciones anteriores, debe cubrirse al trabajador el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Los artículos 52 y 517, fracción II, donde se mencionan las disposiciones que los trabajadores pueden hacer valer.

Los trabajadores gozan de treinta días para separarse de su trabajo, a la fecha en que se produzca la conducta indedible del patrón, o sea que su acción prescribe en un mes.

El Doctor ALBERTO TRUEBA URBINA y el Maestro JORGE TRUEBA BARRERA, hacen un comentario al artículo 52, y dicen: Que es importante destacar que los trabajadores disponen de un mes, contando a partir de la fecha en que tengan conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo a que se refiere el artículo 51 de la Ley, para ejercitar su acción correspondiente, ante los Tribunales del Trabajo, ya que de oponerla con posterioridad la misma se encontrará prescrita, en los términos de la fracción II, del Artículo 517 de esta Ley. Es decir, el trabajador que se separe justificadamente de su trabajo tiene derecho a la indemnización a que se refiere el artículo 50 de la Ley; pero tiene la obligación de presentar su demanda dentro del término de un mes - contado a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo. Con esta interpretación se salva la aparente contradicción que existe entre el artículo que se comenta y la fracción II, del artículo 517 de esta Ley.

La Ley no exige forma alguna para comunicar la separación, más bien creo que es un acto en el cual han convenido las partes, pero resultaría más correcto si el trabajador se dirige al patrón por escrito su voluntad de separarse del trabajo, y no dar así oportunidad al patrón a que invalide el acto efectuado por el trabajador.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- C. Cabanellas, Contrato de Trabajo, Volumen I, Ed. Bibliografía Omeba, Buenos Aires Argentina, 1963, pág. 35.
- 2.- Ob. cit. pág. 36.
- 3.- Castorena J. Jesus, Manual de Derecho Obrero, México, 1973, - pág. 20, Edición 1973.
- 4.- Cabanellas Guillermo, ob. cit. pág. 44.
- 5.- Cabanellas Guillermo, ob. cit. pág. 139.
- 6.- Cavazos Flores Baltazar, Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Conf. Patronal de la República Mexicana, -- Edición 1972, pág. 185.
- 7.- Cavazos Fiores Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Editorial Jus, S.A. , Ed. 1972, pág. 185.
- 8.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, 12, Edición, Edit. Porrúa, Pub. 1970, pág. 462.
- 9.- Ob. cit. De la Cueva Mario, pág. 475.
- 10.- De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, tomo I, 1a. Edición 1976, Edit. Porrúa, pág. 509.
- 11.- De la Cueva Mario, el Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, Edición 1977, pág. 185.
- 12.- De Buen Lozano Nestor, Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. - Porrúa, pág. 516.
- 13.- De la Cueva Mario, ob. cit. pág. 193.
- 14.- De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, tomo II, Editorial Porrúa, Edición 1976, pág. 442.
- 15.- De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa, Edición , 1977, pág. 156.
- 16.- De Buen Lozano Nestor, ob. cit. pág. 444.
- 17.- Krotoschin Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Editorial Buenos Aires, Volumen I. Edición 1963, pág. 148 y-149.
- 18.- De la Cueva Mario, ob. cit. pág. 784.

- 19.- Krotoschin Ernesto, Curso de Legislación del Trabajo, Editorial de la Palma, Edición, 1950, pág. 25.
- 20.- Luxemburgo Rosa, Reforma o Revolución, Edit. Grijalvo, Edición, 1976. pág. 11.
- 21.- De la Cueva Mario, ob. cit. pág. 272.
- 22.- De Buen Lozano Nestor, ob. cit. pág. 152.
- 23.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo, Edición 22, Edit. Porrúa, México, 1973.
- 24.- De la Cueva Mario, ob. cit. pág. 290.
- 25.- De la Cueva Mario, ob. cit. pág. 298.
- 26.- De la Cueva Mario, ob. cit. pág. 562.
- 27.- De Buen Lozano Nestor, ob. cit. tomo I, pág. 542 y 192.
- 28.- De la Cueva Mario, ob. cit. ppag. 240.
- 29.- De la Cueva Mario, ob. cit. pág. 244.
- 30.- De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, tomo II, Edit.-Porrúa, Edición 1976, pág. 94.
- 31.- De la Cueva Mario, ob. cit. pág. 253.
- 32.- De Buen Lozano Nestor, ob. cit. pag. 94 tomo I.
- 33.- Caldera Rafael, Derecho del Trabajo, Ed. El Ateneo, Edición 1969, pág. 352.

CAPITULO SEGUNDO.

CONCEPTO DE EMBRIAGUEZ.

- 1.- Antecedentes.
- 2.- Doctrina.
- 3.- Como Causal de Rescisión.

I.- ANTECEDENTES.

Son conocidos los efectos que se producen por ingestión de bebidas alcoholicas sobre el organismo, asumiendo diferente conducta el sujeto que las ingiere, y por esa causa el derecho Penal la contempla tomando relevancia capital en su juzgamiento, en virtud de hechos que la Ley reprime por su carácter delictuoso, cometidos durante ese estado anormal producido por la ebriedad.

En el Derecho Romano, en general, se castigaba la embriaguez como falta autónoma, pero los delitos cometidos en ese estado no eran punibles.

El Derecho Canónico, en sus comienzos siguió el mismo derrotero, trazado por el Derecho Romano, pero después admitió la imputación a título de culpa.

Un sentido ético y un interés práctico aconsejaban no dejar impunes los hechos delictuosos cometidos en estado de embriaguez. No obstante, la conjunción de tan diversos factores como son los éticos, el interés práctico y el verdadero rigorismo de un método jurídico que tienda a desentrañar la forma de la culpabilidad en los hechos delictuosos cometidos en estado de ebriedad, han mezclado ideas y teorías de tal manera que hasta -

el presente subsiste su discusión, con respecto a la culpabilidad del sujeto, habiéndose resuelto prácticamente el problema de la imputabilidad.

Ya ARISTOTELES propiciaba dos penas, una por el delito y otra por la ebriedad, el edicto de FRANCISCO I, del año de -- 1536 establecía que el ebrio era castigado la primera vez a pan y agua, a la segunda vez se le fustigaba en el encierro, a la tercera vez se le fustigaba en público y por las orejas, la infamia y el exilio, y si el ebrio cometía un delito las penas anteriores se agravaban con las que correspondieran a éste.

Las partidas también contemplaron el problema y colocaron la embriaguez en una posición dual, podría obrar como eximente y como atenuante, como si alguno se embriagase de tal manera que matase a otro por la beodez.

CARRARA, clasifica la embriaguez en dos formas: Por la forma de manifestarse o sea objetiva desde el punto de vista de observador, y la otra toma en cuenta al individuo para determinar la forma en que llegó a este estado. La primera puede ser alegre, furibunda o letárgica. De éstas sólo las dos primeras tienen relevancia jurídica.

La segunda puede ser accidental y la sufre quien es --

susceptible al alcohol por deficiencia orgánica, o por cualidades propias del licor, o por la obra de un tercero. Culposa -- quien se embriaga sin haberselo propuesto. Voluntaria, el que bebió para embriagarse, pero no para cometer delitos, Estudiada o Preordenada aquella en que se coloca a la gente para cometer un delito, cobrará ánimos o acallar escrúpulos.

Por los efectos sobre el organismo, siguiendo la clasificación citada por BLARDUNIF, Argentino, dice que se acostumbra distinguir de la completa e incompleta embriaguez. La primera es la que coloca al sujeto en estado de inconciencia.

Imputabilidad y culpabilidad.- Conviene establecer en que hay acuerdo de que la ebriedad accidental completa exime -- de responsabilidad, y la ebriedad preordenada no excluye la imputabilidad y deja subsistente la culpabilidad a título de dolo.

Pero cuando se trata de la ebriedad voluntaria o culpa completa, si bien hay acuerdo con respecto a la imputabilidad de la gente, en cambio no la hay al tratar de establecer el carácter de la culpabilidad.

La Doctrina Nacional considera que el agente debe ser reprimido a título de culpa y sólo cuando es admisible en la -- Ley normativa esa forma de culpabilidad . La jurisprudencia en

general admite la tesis según la cual es posible la represión -
a título doloso.

BLARDUNI, interpreta el pensamiento de los post glosa-
dores italianos, afirmando que en el ebrio el embriagarse hay -
en él un acto de voluntad de relevancia jurídico penal, excepto
en la accidental, originándose de esta manera la teoría de las
acciones LIBERAE CAUSA, es decir que para juzgar un delito cometi-
do en estado de inconsciencia preordenada, es preciso retro -
traerse al instante inicial de la embriaguez y referir la impu-
tabilidad y el dolo a la capacidad existente en ese momento. --
En los casos de embriaguez voluntaria se aplicaba el mismo prin-
cipio por cuanto a la gente sabía que en ese estado de embria -
guez podía cometer acciones delictuosas.

CARRARA ha explicado con inigualable maestría la impu-
tabilidad de los sujetos en estado de ebriedad preordenada: La
embriaguez ha sido querida y lo ha sido con un fin determinado,
como consecuencia el delito cometido durante la misma es imputa-
ble, aunque élla sea completa y coloque a la gente en estado de
inconsciencia. En tal caso, el delincuente con lúcida preci --
sión y firme voluntad se ha convertido el mismo en el futuro --
instrumento del delito que se propuso. La imputación se radica
contra él en ese instante, lo que viene después es consecuencia
de un hecho doloso. El hombre sano es el sujeto activo prima -
rio del delito y está en condición de plena imputabilidad, el -

hombre ebrio es el sujeto activo secundario.

La grave cuestión se plantea para el Derecho Penal en los delitos cometidos en estado de ebriedad voluntaria. Nuestra Ley no resuelve el problema de una manera expresa por cuanto sólo hace una referencia genérica a la inconsciencia. SOLER participa de la teoría de CARRANCA, referida a la ebriedad voluntaria, que hace punible el hecho cometido a título de culpa cuando está previsto bajo esa forma. Las consecuencias jurídicas de esa aplicación son, si se prevé en la Ley la forma dolosa y culposa, el hecho se imputa a título de culpa, si el hecho está previsto en forma dolosa, la Comisión en estado de ebriedad es impune, si se prevé solamente la forma culposa, el hecho se imputa a ese título.

Para FERRI, fiel a su posición positivista, la inconsciencia no es causal de irresponsabilidad, el delincuente que dolosamente o culposamente se embriaga, sea en su forma completa o incompleta, dice, responde de su delito como responde el no ebrio; será sólo cuestión de adaptar la forma y la disciplina de la sanción represiva a su peligrosidad personal, segregándolo por tiempo indeterminado, cuando la misma gravedad del delito y de las circunstancias reales y personales, no hagan suficiente una sanción pecuniaria o interdictiva.

GOMEZ, al igual que FERRI, finca la solución del problema en la responsabilidad social. De esta manera somete a sanción a todo sujeto, autor del delito con la finalidad de asegurar la defensa colectiva de la sociedad.

La tesis positivista no acierta en su posición por cuanto compromete en la irresponsabilidad de la gente, factores externos al carácter de la conducta delictual, la que únicamente depende de la situación en que se halle colocado el sujeto, es decir, la mayor o menor peligrosidad constituirá unida a los factores de la aplicación de pena, pero no resuelve el problema de la culpabilidad.

Previo a la aplicación de la pena es imprescindible determinar si el sujeto es o no imputable, en tal sentido concuerda la definición que MAYER da sobre la imputabilidad: Es la posibilidad condicionada por la salud y madurez espiritual del autor de valorar consecuentemente los deberes y de obrar conforme a ese conocimiento; luego entonces, una vez establecido si el sujeto es o no imputable, se resolverá el problema de su culpabilidad, en el sentido de atribuirse a su conducta una calificación dolosa o culposa.

La planteada concuerda con el principio de condicionar la imputabilidad como un presupuesto de la culpabilidad. De --

esta manera, la culpabilidad sólo establece una relación psicológica entre el sujeto y su conducta, la que determinará concretamente el carácter de aquella. Frente a la teoría psicológica se enfrentó la posición normativa que determina para la culpabilidad un juicio de reproche, pero la culpabilidad no deriva de una relación objetiva, frente a la sociedad que castiga la conducta antisocial del sujeto, sino que de una situación psíquica de la gente en relación a su conducta delictuosa, derivada desde dentro hacia afuera, el encuadre de su acción en la intencionalidad dolosa o en su acaecer meramente culposo, es evidente que la teoría normativa trata de resolver la cuestión -- desde el punto de vista de la sociedad lesionada y por el derecho a la preservación o a su conservación.

La confusión de conceptos a que no me he referido al comienzo del presente estudio, deriva de querer resolver el problema con un conglomerado de ideas sobre los fines éticos, al interés práctico y el método jurídico a aplicar, pues de otro modo no se podría resolver el problema de la culpabilidad, teniendo como mira el resultado social, porque se está en presencia de un caso individual. Si la ebriedad constituye un mal social, es justo que se arbitren los medios de atenuar sus efectos, pero desde la posesión de tomar a la ebriedad en sí misma, sin derivar a las consecuencias penales que pudiera ocasionar los medios conducentes a su atenuación o a su total extinción.

Hacer posibles de dolo a los delitos cometidos en estado de ebriedad voluntaria es hacer a la justicia esclava de la utilidad pública, ha dicho CARRARA, otorgándole de esa manera - el justo enfoque jurídico a lo que constituye simultáneamente - un problema de carácter social.

LEGISLACION COMPARADA.- En una breve síntesis de los criterios diferentes, de la legislación comparada es dable observar dos grupos perfectamente delimitados, el de las legislaciones que contienen disposiciones expresas sobre la embriaguez en relación a su imputabilidad, y el de aquellas que es una fórmula amplia comprenden los estados psíquicos que anulan la conciencia del sujeto. El Código Italiano de 1889 y el Español reformado en 1932 constituyen modelos del primer grupo, y el Francés y Alemán del segundo.

El Código Italiano de 1889 legisla sobre tres formas de ebriedad: Fortuita (eximente), Preordenada (subsiste la responsabilidad) y Voluntaria (atenuante).

El Código Español de 1932 establece el principio que para que la embriaguez exima de responsabilidad ha de ser plena y fortuita, y considera al igual que el Italiano, un atenuante a la embriaguez no fortuita (dolosa y culposa) excluyendo por lógica a la preordenada, en tal sentido, COELLO CALON, comentar del Código Español afirma que la embriaguez debe tener tan-

fuerte intensidad que cause una honda perturbación en la vida -
psíquica.

Es evidente que no puede hablarse de un estado de in -
consciencia total, porque en ese caso se suprimiría la acción -
en la conducta delictuosa, pero debe tener la fuerza necesaria -
para causar el trauma psíquico.

El Código Frances en el artículo 64, dispone como exi -
mente el estado de demencia al tiempo de cometer la acción de -
lictuosa. Esta es la única hipótesis de la Ley Francesa.

El Código Alemán declara que no existe acción punible -
si el autor, al tiempo de cometerla se hallaba en estado de in -
consciencia. En esta fórmula, los autores alemanes incluyen a -
todas las formas de ebriedad, menos la preordenada.

El Código Español reformado de 1944, dispone: Está ---
exento de responsabilidad criminal el enajenado y el que se ha -
lla en situación de trastorno mental transitorio, a no ser que -
éste haya sido buscado de propósito para delinquir.

COELLO CALON, comenta esta disposición de la siguiente
manera: Creo que también, con arreglo al nuevo Código, cuando -
la embriaguez haya ocasionado el trastorno mental de la gente,-

privándolo totalmente de sus facultades mentales, es decir, --- cuando sea plena, y el ebrio no la haya adquirido con propósito de delinquir, habrá de declararse la exención de responsabilidad por encontrarse el sujeto en situación de trastorno mental-transitorio. Asimismo será aplicable esta eximente, cuando --- siendo plena la embriaguez, el agente sin propósito de delinquir, se halle colocado voluntariamente en tal estado, así pues, conforme al nuevo Código la eximente comprenderá no sólo al que se embriaga sin intención ni negligencia, es decir, fortuitamente como lo requiere el Código de 1932, sino también el que se embriaga voluntariamente, pero sin el propósito de delinquir.

Desde un punto de vista estrictamente psíquico jurídico, es perfectamente aceptable la solución apreciada por el Código Español y aún por el alemán, es evidente que el nexo de causalidad se rompe cuando el sujeto se halla en estado de ---- ebriedad completo, y ese estado es justamente el que anula la voluntad del acto. Quiere decir, como bien afirma COELLO CALON, de acuerdo a los textos legales de la Legislación Española, lo que sin duda permite tal interpretación, la eximente comprenderá no sólo al que se embriaga en forma accidental, sino al que lo hace voluntariamente pero sin ánimo de delinquir.

Ahora bien, nuestra Ley de fondo no permite llegar a tal interpretación, recordemos el texto legal del artículo 34 -

que dice, el que no haya podido en el momento del hecho.... --- o por su estado de inconsciencia... no imputable. Pero valen para este supuesto y como síntesis del presente trabajo las palabras de VERA BARROS en su comentario citado. El concepto de causalidad voluntaria no exige la permanencia de la voluntad -- misma en todo el proceso ejecutivo del delito, no se advierte, -- porque los que admiten la no interrupción de la cadena causal -- en los casos de ebriedad total preordenada, que en el dolo inicial persiste hasta el momento consumativo del delito a pesar -- de haber entrado en inconsciencia el sujeto. No la admiten en los casos de embriaguez total simple cuando para ésta valen las mismas consideraciones admitidas por los delitos dolosos.

Es decir, continúa la doctrina de CARRARA, siguiendo-- entre nosotros como consecuencia la ya referida por SOLER, FONTAN, BALESTRA, RAMOS MEJIA, a los que se adhiere el autor del -- presente tema; los delitos cometidos en estado de ebriedad voluntaria completa, pero sin el propósito de delinquir hacer --- responsable al autor a título de culpa, si la sanción por el -- delito cometido está presuntivamente en una forma, y en caso -- contrario es impune; con exclusión de los casos de ebriedad --- preordenada en que el agente es posible a título de dolo. (1)

2.- DOCTRINA.

La ebriedad en la doctrina.- No son muchos los trata -

distas que se han ocupado de este tema en nuestro medio, desde el punto de vista jurídico laboral, y de lo poco que existe, el criterio de cada uno es variado.

Analizando así la embriaguez fortuita, daba la diversidad de opiniones y criterios divergentes; y aún los convergentes, llevan matices tan variados que lo hacen en definitiva --- distintos, dado esto, dividiremos a los autores en clásicos y positivistas.

Los clásicos, dicen que la responsabilidad radica en el libre albedrío, el hombre es dueño de sus actos, tiene frente a él, el bien y el mal, y cae en delito si viola la Ley.

El libre albedrío es la esencia de los clásicos, si sabiendo el hombre delinque, merece entonces el castigo la pena es retributiva y debe guardar relación con la magnitud del hecho cometido.

Los positivistas, opinan que la responsabilidad nace de la peligrosidad del individuo, sin interesar entonces que el sujeto haya podido o no comprender la ilicitud de sus acciones, ni que su voluntad se hubiere dirigido libremente a violar la norma legal, ni que el hecho sea grande o pequeño, sino que lo-

que realmente interesa es la manifestación social de peligrosidad del sujeto. La Sociedad en consecuencia se defiende de él previniéndose con medidas de seguridad.

El caso del sujeto en estado de embriaguez, según los clásicos es ininputable, y el sujeto que comete un delito en estas circunstancias según los positivistas si es punible el delito; pasando ahora a las opiniones doctrinarias hablaremos en especial de los siguientes autores:

RODOLFO RIVAROLA.- Primer Decano de la Facultad de Derecho de la Plata, en lo que respecta a la beodez completa e involuntaria nos dice, la primera cuestión es saber si la embriaguez puede producir un estado tal que ocasione una total perturbación de inteligencia, de modo que no se tenga conciencia alguna en el acto que se ejecuta ni de su criminalidad, la Ley actual Argentina resuelve que, voluntaria o involuntaria existe para el sujeto la embriaguez completa.

Entre los comentaristas españoles, GROIZAR niega la posibilidad de la embriaguez completa, por lo que en ningún caso puede eximirse de responsabilidad por causa de ésta y sigue diciendo que "los desgraciados que pierden la razón, pueden --- ser objeto de largo estudio, donde no alcanza en un día lograrlo", pero en este caso qué se puede hacer con el sujeto en este

estado, quizás, que vuelva a ingerir alcohol para saber los --- efectos que le produce, pero esto no sucedería por dignidad humana.

La prueba, acerca de que el ebrio carece de todas las facultades intelectuales, es casi imposible, por eso en el fondo de un embriagado no puede leerse la exención de la responsabilidad.

La embriaguez completa es admitida generalmente, y --- fundan en élla la exención de responsabilidad, RÓSSI, HAUS, --- CRAUVEAU y HELIE, CARRARA, BRIAND y CHAUDE, GARRAUD, NICOLINI, --- NYPELS, PACHECO, ORTOLAN, etc.; los efectos de la embriaguéz sobre la voluntad, decía Carrara son siempre proporcionales a sus efectos sobre el organismo corporeo, el criterio de la graduación de esta excusa, para tenerlo con exactitud, debe ser deducido de las condiciones fisiológicas.

Aunque no pueda decirse solucionada la cuestión de si existe o nó una embriaguez completa que priva totalmente del -- discernimiento sobre la criminalidad de las acciones, es cierto -- que tratándose de un hecho, quede sujeto a los Tribunales resolver llegando el caso, si en el hecho concreto ha habido o nó em briaguéz completa que priva absolutamente de la inteligencia, -- al grado de producir enajenación mental.

Debe tenerse en cuenta para el caso, según el Código Argentino el artículo 60. de su Ley en el que existe una presunción de voluntad criminal declarada por la Ley. Esta presunción subsiste mientras no surja otra, el sólo hecho de probarse la embriaguez no prueba que sea completa e involuntaria. La prueba o presunción que destruya la presunción legal debe referirse precisamente a las cualidades de completa e involuntaria, atribuídas a la embriaguez para que produzca exención de pena.

El hombre que no tiene hábito de beber en demasía o que bebe con continencia y por una causa independiente de su voluntad, sin apartarse de sus costumbres normales, cae en estado de embriaguez es quien, en este caso tiene derecho indiscutible de que se reconozca que su embriaguez es involuntaria, diciendo entonces lo que no es absolutamente involuntario, no es voluntario.

Pero en el caso de embriaguez por imprudencia, ofrece mayor dificultad quien se aparte de sus hábitos normales y bebió sin contingencia, quizás confiado a una resistencia a los efectos del alcohol, que en realidad no tenía, o sea que en este caso quien se embriaga por imprudencia y que quizo la causal desear el efecto, considero que en este caso si ha existido voluntad, pudiendo pensar en las consecuencias previsibles de ese hecho.

En la culpa o imprudencia hay un defecto de intención- que funda la responsabilidad; no se ha querido como es deber de todo hombre, tener todos los cuidados necesarios para no causar un daño, no basta no haber deseado la embriaguez por sí misma, - es necesario no haber incurrido en élla, de otra manera resultaría que el ebrio habitual que bebe, no con el propósito de em borracharse, sino por placer de beber, y no obstante todas las molestias de la embriaguez que el sujeto prevé, estaría exento- de pena, siempre y cuando esa embriaguez por imprudencia o teme- ridad fuera completa. Resultaría también así, que quedarían co locados en la misma condición legal, el que bebió por prescrip- ción médica, y que no obstante cayó en élla, y el que se embria- gó por culpa o imprudencia. Entre tanto la culpa o imprudencia no exime en ningún momento de responsabilidad en los casos an- tes mencionados, sino que es al contrario una causa de responsa- bilidad.

JULIO HERRERA, se hace la interrogante de si los deli- tos cometidos en estado de ebriedad completa se puedan reputar- dosos, la respuesta es negativa, la única razón que se ha in- vocado para tener como doloso el delito cometido por el ebrio - es que su estado sea del todo voluntario; es un mal en la causa y un mal en el efecto, no puede permitirsele al delincuente me- jorar su condición por su propio delito, sería contradictorio - considerar el hecho de la embriaguez como delictuoso en sí mis- mo y autorizar al delincuente a invocarlo como circunstancia di

rimente de la culpabilidad en otro delito.

La ebriedad voluntaria completa no es un dirimente, como la locura, sino una circunstancia que cambia el acto en otra figura criminosa.

Pongamos por ejemplo el caso de un imprudente que dispara un arma de fuego en la vía pública sin el propósito de herir a nadie, pero mata a una persona, la falta de disparar el arma de fuego no es dirimente de un delito doloso, sino que --- constituye un delito por sí, al ser un homicidio culposo.

CARRARA dice al respecto, imputar a quien no tuvo conciencia de sus actos, importaría someter a la Ley penal a la so la materia, no se podrá objetar con que el agente se haya puesto voluntariamente en este estado de transitoria enajenación -- mental, embriagándose, si alguno por sus desórdenes y vida capulosa se hubiera vuelto loco, podría entonces someterse a la -- coerción de la Ley Penal el hecho de este infeliz que por este motivo siendo esta la causa de su desgraciada condición.

BARTOLO, proclamaba la completa responsabilidad del delito cometido durante la ebriedad, semejante máxima no será --- aplicable en el Derecho Penal y si lo fuere no se aceptaría por

que implicaría confundir la causa con el efecto; la embriaguez sería ilícita, pero este hecho no puede generar la culpa, no -- puede hacer el dolo donde éste no puede existir.

La ebriedad voluntaria existe cuando se tiene voluntad de embriagarse y se bebe hasta ponerse en este estado, pero sin intención de cometer un delito, el delito cometido, es imputable como culposo y la pena debe ser mayor que en el caso de --- ebriedad culposa.

La ebriedad culposa existe, cuando sin el propósito de embriagarse, pero por interperancia en el beber, se llega a ese estado y el delito cometido es imputable como delito culposo.

La ebriedad fortuita o accidental, no dá lugar a responsabilidad alguna, y élla existe cuando un tercero ha adulterado la bebida, o cuando por circunstancias imprevisibles se -- produzca la embriaguez. Podemos concluir que en la embriaguez-accidental y completa no existe responsabilidad de ninguna clase, por parte del agente que en ese estado ha cometido un delito.

MANUEL OBARRIO.- Dice que la embriaguez desde el punto de vista doctrinario, es la que se ajusta a los principios sobre que descansa la base de la imputabilidad penal, y la resume del siguiente modo:

1.- La embriaguez involuntaria completa es causa eximente de pena, nada puede imputarse en tal estado a la gente ni la violación de la Ley represiva, por la evidente perturbación de sus facultades morales, ni el hecho mismo de la embriaguez, porque ese hecho ha sido la consecuencia de un accidente extraordinario o imprevisto.

2.- La embriaguez voluntaria total, no dá tampoco lugar a la imputabilidad, pero en tal caso si bien es cierto que el acto ejecutado no es consciente, sino obedece a un pensamiento criminal, es sin embargo el resultado de la imprudencia, de la ligereza y de la culpa. Los actos ilícitos cometidos durante el estado de embriaguez voluntaria, son considerados culpables.

3.- La embriaguez completa o semiplena, será o nó una circunstancia atenuante según su grado de intensidad demostrado por los hechos que hagan conocer el estado moral de la gente en el momento de la ejecución.

4.- La embriaguez premeditada o preparada para delinquir, no borra la imputabilidad ni atenúa la pena, cuando existe una relación directa y un vínculo estrecho entre el pensamiento criminal que le dió causa al acto ejecutado.

SEBASTIAN SOLER afirma que la embriaguez alcohólica--- debe distinguirse según la causa y la forma de producción, en - voluntaria e involuntaria.. Dentro de las formas de ebriedad -- voluntaria es aún preciso distinguir una forma simple de la que se llama ebriedad preordenada, que consiste en el hecho de em-- briagarse con el propósito de "darse ánimo", quizás para la co- misión de un delito. El hecho cometido en estado de ebriedad - involuntaria, no dá lugar a sanción, en la ebriedad preordenada el dolo inicial subsiste y hace imputable el hecho a ese título, aún cuando haya sido ejecutado en un momento de inconsciencia - anterior.

Estado de ebriedad voluntaria simple.- El problema de la ebriedad y del alcoholismo, entre nosotros, más que un pro - blema de política represiva, es problema de prevención además - transformándose en un problema social .

El descuido por parte del estado de las cuestiones de - prevención del alcoholismo lleva a los técnicos del Derecho a - reformar la doctrina, para resolver en la cabeza de un ebrio -- el problema social de la ebriedad.

La contradicción entre el aspecto preventivo y el re - presivo no puede ocultarse.

Para nuestro Derecho es perfectamente aplicable la doctrina de CARRARA, sobre la ebriedad voluntaria que hace punible el hecho cometido, a título de culpa, cuando esté previsto bajo esa forma.

FRANCISCO CARRARA, para este autor la ebriedad presenta un aspecto proteiforme, según que se considere en sus causas o en sus efectos, y según que en éstos se consideren las relaciones fisiológicas y las psicológicas.

Su primera acción se ejerce sobre los órganos corporales, y ofrece resultados enteramente materiales, pero, presto procede a influir sobre la voluntad y precipitando las determinaciones de ésta, la vuelve menos libre y a veces termina por obrar sobre el intelecto, de tal manera que extingue, momentáneamente todas las potencias.

El último grado de acción de la ebriedad sobre el intelecto es raro y excepcional, y su influencia sobre la facultad volitiva es constante, de este modo, con sobrada razón se le colocó entre las causas que modifican la voluntad de la gente.

Los principios fundamentales sobre la reacción del delito, requieren que se admita esta circunstancia como excusa,-- si el delito exige por sus esencias la fuerza moral, si ésta deduce su vida de voluntad iluminada y si la animación de la fuer

La moral del delito lleva, por justicia, a una aminoración de la imputación, siempre que se llega a convenir en que la ebriedad ejerció imperio sobre la voluntad, es una necesidad lógica acordarle una eficacia excusante, y más aún si llega a perturbar el intelecto.

Para combatir el argumento de los que se abstinaban de llegar toda excusa al delito del ebrio, se hizo lugar el argumento de las nulidades proclamadas por las Leyes Civiles. PUFFENBORG, ya había admitido tales circunstancias, por lo que la nulidad no tenía evidentemente, otra base que la presunta falta de libre voluntad en el ebrio, a pesar de éllo se pretendía, -- que debía distinguirse entre efectos civiles y efectos penales -- de la ebriedad, MERLIN se admiró de la tentativa de excusas que haciendo la ebriedad un delito, era admisible que el delito precedente excusase el crimen subsiguiente, pero tal argumentación es falsa tanto en el principio que afirma como en la deducción que obtiene. El sistema que advierte la excusa sólo cuando la ebriedad es accidental o producida por malicia de un tercero, -- transporta el proceso del momento en el cual fué cometido el delito al momento de nacer la ebriedad. Y viene a identificar -- la supuesta voluntad de embriagarse con la voluntad de delinquir, dejando además fluctuante el término medio del que no se embriagó debido a su determinada voluntad de embriagarse, ni -- fué víctima de la casualidad o de la malicia ajena, el sujeto --

de embriagarse, no presenta ni dolo ni mera casualidad sino --- que, presenta un estado de culpa en relación al hecho de emborracharse aún admitida la fórmula rigurosa "non culpa vini sed culpa bibentis" siempre se castigaría como doloso el que no estuvo en dolo, ni en la causa ni en el efecto. Por lo contrario, se intentó transportar ilimitadamente de lo Civil a lo Criminal el otro principio de quien quiso la causa quiso el efecto; aunque si es necesario hacer notar que, el principio es absoluto - a los fines de la responsabilidad Civil, pero no siempre será - para los fines de la prevención y del dolo, y mucho menos para el Derecho Laboral, con aquello se castiga el delito del ebrio por una ficción y de este modo se demuele toda la teoría de los delitos culposos, en los cuales siempre es querida la causa, -- aunque no son requeridos, ni previstos los efectos.

Agréguese, que el hábito de la ebriedad causa siempre alteraciones en el cerebro y degradaciones en la inteligencia, pudiendo llegar al punto de conducir al desgraciado sometido a tal vicio a un estado permanente e insanable de demencia, el sujeto demente es irresponsable de sus actos a causa de la enfermedad, aunque todos los médicos reconozcan la causa vergonzosa de su alienación mental, habiendo sido la ebriedad; la conciencia de la alienación mental producida por el vino se tolera en quien se embriaga por vicio constantemente y por largo tiempo, y no se admite en quien cae una sólo vez en semejante estado.

Pero siempre los efectos que tiene la ebriedad sobre la voluntad proporcionales a sus efectos en el organismo corporal, es necesario, que el criterio de la graduación de esta excusa se deduzca de sus condiciones fisiológicas.

La embriaguez al irse apoderando del sujeto, presenta diversos modos de manifestaciones, primeramente tenemos que el individuo torna alegre, ejerciéndose un impulso sobre la voluntad y volviéndola más precipitada e irreflexiva, equiparada al ímpetu de los efectos.

La embriaguez furibunda ejerce su acción sobre el intelecto, el cual lo ofusca de tal modo que lo priva temporalmente de la facultad de percibir y de juzgar rectamente, equiparada a la manía con delirio.

La embriaguez letárgica, asumiendo las formas del coma, paraliza tanto las fuerzas del ánimo, como las fuerzas del cuerpo; equiparada al sueño, debe también ésta eximir de toda responsabilidad, pues no sería justo.

Si la embriaguez fué procurada voluntariamente o por reprobable imprudencia, podrán encontrarse en éstos los elementos de culpa.

CARRARA resume diciendo que la embriaguez pueda mirar-

se en su grado o en su causa.

Mirada en su grado, se divide de acuerdo a los médicos legistas en:

Alegre, furibunda, letárgica, y por los juristas en -- completa o plena e incompleta o semiplena, según aparezca en -- éllas o nó algún rasgo de inteligencia y de este modo alguna -- responsabilidad de conciencia.

Observada en la causa, presenta diversas hipótesis:

1.- Embriaguez accidental; la cual se tiene en aquel - que bebe inmoderadamente, pero queda dominado debido a su condi ción morbosa o a la alteración del vino realizado por otro mali- ciosamente.

2.- Embriaguez culposa es la de aquel que bebe inmode- radamente hasta embriagarse, pero sin preveer que llegaría a -- ello.

3.- Embriaguez voluntaria, es la de aquel que poniéndo se a beber se propone precisamente, el fín de llegar al estado- de embriaguez.

4.- Embriaguez estudiada o bien la preordenada o premeditada y es aquella en la que se pone el culpable, en el caso de la comisión de un delito, para cometerlo con el fin de darse valor y coraje, o bien para preparar su excusa, pero en el caso de la embriaguez estudiada en ningún momento es considerada como excusa.

La doctrina acepta tres grados de embriaguez y las ha clasificado del siguiente modo:

I.- Embriaguez de primer grado, o alegre.

II.- Embriaguez de segundo grado, o sea furibunda.

III.- Embriaguez de tercer grado, o sea letárgica.

En el primer caso sólo se presenta excitación sin producir alteración o perturbación de los sentidos y si se comete un delito en este estado es sancionado, en este caso podría decirse que es cuando el sujeto se encuentra un tanto alegre, y el segundo grado sería el de la locura y el tercero el de la -- idiotez, al Derecho Penal sólo la interesan las etapas que traigan como consecuencia la punibilidad de su conducta al incurrir en un delito en esta situación, y así tenemos que el Derecho Penal divide la embriaguez como ya antes la referimos, en comple-

ta o plena, incompleta o semiplena, aunque debemos agregar que resulta complejo saber cuando el sujeto se encuentra en completo estado de ebriedad, dada su capacidad de soporte alguno y esto varía en cada sujeto, y al no encontrar la verdad del estado completo, caería en consecuencia en el estado incompleto. (2)

III.- COMO CAUSAL DE RESCISION.

Con anterioridad y apuntábamos que la facultad de rescisión de contrato por embriaguez del trabajador, al concurrir éste a su centro de trabajo en este estado, comete una falta de probidad que trae como consecuencia la rescisión del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Dados los estudios doctrinarios expuestos con anterioridad, tenemos que el Derecho Laboral los contempla en diferente modo, además de los distintos criterios que ha sostenido la Suprema Corte de justicia de la Nación y que más adelante trataremos.

Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo el patrón es el que tiene el derecho de denunciar la relación laboral, o sea que viene a ser un acto unilateral que pone fin a la relación laboral; y si bien es cierto que por una parte -- aparece el derecho del trabajador a conservar su empleo, por -- otra al incurrir en esta causal por su conducta, tendrá como --

consecuencia la disolución del Contrato de Trabajo.

Cabe mencionar que el derecho no es absoluto, pues se encuentra sometido a una serie de limitaciones, de tal modo, -- que cuando la rescisión del contrato se produce sin causa alguna justificada, el patrón deberá indemnizar al trabajador conforme a la Ley.

El patrón goza de la libertad de denunciar unilateralmente el Contrato de Trabajo, pero esta situación se ha limitado por el abuso en que se ha incurrido dentro de la práctica.

Dentro de las normas usuales en la Legislación Positiva Hispanoamericana, dado el caso de que haya sido establecida la estabilidad absoluta en el empleo, la rescisión de trabajo -- para que el trabajador se presente en estado de embriaguez a su centro de trabajo, surte todos sus efectos legales en cuanto a la ruptura del vínculo laboral.

En la disolución del Contrato Laboral, ambas partes saben de antemano cuales son los derechos y las obligaciones derivadas de tal decisión, cuando sea adoptada sin causa justificada, tales derechos y obligaciones se encuentran establecidas en la Ley, y por lo que respecta a la Legislación Mexicana en el -

artículo 47, fracción XIII de la Nueva Ley establece que: Son-- causas de rescisión de la Relación de Trabajo, sin responsabilidad para el patrón, fracción XIII concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún -- narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exig ta prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabaja dor deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico. (3) .

Establecido como principio que toda circunstancia capaz de impedir la continuación normal de las relaciones de trabajo, autoriza al patrón a romper el vínculo laboral, cuando sea-- definitivamente imposible mantenerlo.

Es necesario concretar esa enunciación de carácter ge neral y fijando la causal para proceder a dictar únicamente el - principio básico, con reserva para que el juzgador los concreti ce.

Como norma, en la Legislación Positiva Laboral Hispanoamericana, se expresan las causas justas de la rescisión, al - respecto el artículo 77 de la Ley Española del Contrato de Traba jo dispone: Se estimará causa justa de despido del trabajador - por el Empresario: Fracción h) la embariguez, cuando sea habi-- tual.

Las causas justificadas de despido contenidas en la -- Ley del Trabajo de Venezuela, consideran como falta de probi -- dad, la falta grave que impone el cumplimiento de las obligacio -- nes pactadas en el Contrato.

El Código Argentino en su artículo 160, consigna como -- causa justificada de despido del trabajador por el patrón la -- ebriedad.

CABANELLAS en su obra, nos dice que la causal de despi -- do, debe ser grave para que haga imposible el mantenimiento de -- la relación laboral.

Para que el despido sea justo, ha de resultar la medi -- da correlativa de una falta de extrema gravedad, para que el -- juzgador no tenga la menor duda de la justicia de la decisión -- tomada por el Empresario, al declarar disuelto el Contrato de -- Trabajo. (4)

El propio CABANELLAS, afirma que está justificado el -- despido cuando el trabajador comete actos inmorales en el lugar -- de trabajo o se presente a prestar sus servicios en estado de -- embriaguéz, o bajo la influencia de narcóticos o estupefacien -- tes; así como cuando, viviendo en comunidad doméstica con el pa -- trono, su conducta sea inmoral y contraria a las costumbres y --

principios de orden ético.

La razón de esta causa proviene de que en todo lugar-- de trabajo debe reinar el orden y la disciplina; de lo contrario, como bien se ha dicho, se cae en la anarquía de las relaciones entre el patrón y sus trabajadores.

De conformidad con la Ley Española del Contrato de --- Trabajo, es causal de justo despido la embriaguez habitual del trabajador. Esta enunciación presenta dos aspectos:

1.- La embriaguez no habitual, que pone en evidencia - al trabajador en el desempeño de su labor, pudiendo originar el despido, pero no por aplicación de la causal de embriaguez sino por los hechos que el trabajador cometa en relación al estado - de embriaguez, con la circunstancia agravante de ebriedad.

2.- La embriaguez habitual, ésta se constituye causa - directa de despido aún cuando la prestación de sus servicios -- del trabajador se haga en forma cumplida en relación a sus obligaciones contratadas, la razón de tal medida se encuentra en -- que el ebrio habitual no es un trabajador hábil, ni puede merecerse el respeto y la consideración de sus compañeros de trabajo ni responder a las exigencias del esfuerzo consciente que el trabajo representa.

Además, a la corta, o a la larga la salud del ebrio habitual o del borracho expresado sin rodeos, se debilita y su -- rendimiento decae paralelamente a más de las previsibles ausencias por enfermedad cuando ese proceso avance.

El uso de narcóticos se califica de igual manera que la embriaguez, por ser semejantes los efectos.

En relación con la conducta del trabajador fuera de -- su trabajo, repercuten tanto la embriaguez como el uso de narcóticos y estupefacientes en la misma ejecución del trabajo, pues modifican las condiciones físicas e intelectuales del trabajador, sin embargo, si la conducta del trabajador es inmoral y -- contraria a las buenas costumbres, tal hecho, aunque por completo ajeno a la prestación de servicios, produce consecuencias en relación al vínculo contractual, cuando el trabajador vive en -- comunidad doméstica con el patrono, por la ofensa inferida al -- hogar y familia de éste.

La embriaguez habitual por sí sola, aún cuando no tenga aparentemente influencia alguna en el trabajo, constituye -- justa causa de despido, pues aunque el trabajador no se presente ebrio al trabajo, la embriaguez habitual hace que las condiciones físicas y de idoneidad del trabajador no sean iguales -- a las de quien carece del expresado vicio.

A este respecto posee gran importancia la índole de -- la función que desempeñe el trabajador y el concepto público -- que dicha función merezca.

La influencia del alcohol es distinta según la actividad del trabajador y difiere sin duda, en lo social y en lo profesional, por ejemplo de un cocinero a un cirujano, o bien de un piloto de aviación a un picapedrero. En todas estas actividades el uso o el abuso del alcohol tiene calificaciones diferentes. La ebriedad para que constituya causa justa de despido, ha de ser habitual--según GUILLERMO CABANELLAS, salvo que influya de tal manera en el trabajo, que aún la simple ocasional --- constituya causal suficiente de despido.

En cuanto a la ebriedad, debe distinguirse según se -- produzca dentro del trabajo y en relación con éste o lejos y al margen de las tareas. Constituye causa justificada de despido--presentarse en estado de ebriedad en el trabajo; ya que tal hecho revela una conducta indisciplinada y más grave aún, conforme sea mayor la jerarquía del trabajador que cometa dicha falta.

Muy por el contrario, carecería de trascendencia, no--obstante cierta conexión con el servicio, la ebriedad registrada en alguna celebración empresaria en tales excesos con fre --

cuencia, incluso por insistencia de los mejores predispuestos.-
Aún cuando la ebriedad habitual no se manifieste dentro del trabajo, puede ser causa justa del despido, si la misma constituye un hábito en el trabajador que puede repercutir en su propia actividad laboral; así, cuando la inclinación a la bebida provoca consecuencias negativas en la ejecución de las tareas, o puede influir en éstas, constituye causa justa del despido, por afectar a la par, a la decorosa prestación del trabajo y por conspirar contra la Seguridad Social, es la embriaguez siempre imperdonable por ejemplo la de los trabajadores que prestan sus servicios como conductores de vehículos, la de los maquinistas y - la de los pilotos de aviación, dado que en ellos hasta la ebriedad extralaboral determina peligrosa pérdida de sus facultades en sus tareas. (5)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Enciclopedia Jurídica Omeba; Tomo IX, DIVI-EMOC, Edit. Bibliográfica Argentina, pág. 566.570.
- 2.- Kraisel Burd David. La Ebriedad en el Código Argentino, -- Edit. Alma Fuente, La Plata, Edición 1960, págs. 107-134.
- 3.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo reformada, edit. Porrúa. Edición, 28a. -- pág. 40.
- 4.- Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, volumen III, Bibliográfica Omeba, Edit. Libreros Argentina, pág. 288.
- 5.- Ob. cit. volumen II, págs. 325 a 364.

CAPITULO TERCERO.

CLASIFICACION MEDICO LEGAL DE EMBRIAGUEZ. .

- 1.- Sintomatología.
- 2.- Grados de Embriaguez.
- 3.- Período Médico Legal.

CLASIFICACION MEDICO LEGAL DE EMBRIAGUEZ.

1.- SINTOMATOLOGIA.

La sintomatología variará según la concentración del alcohol que se encuentre en la sangre del sujeto en estado de --- ebriedad.

El alcohol ingerido en cualquier cantidad es anestésico y actúa primero sobre las células y tejidos más diferenciados como son los del sistema nervioso central, y los de la corteza cerebral, de tal manera que las representaciones éticas y estéticas se disocian y se liberan automatismos originándose estados impulsivos y agresiones en actitudes, gestos, además, palabras o hechos; se pierde la autocrítica, y la memoria se perturba, pero se conserva hasta un determinado momento; todo esto lo podemos considerar como la (EMBRIAGUEZ INCOMPLETA).

Una segunda fase es la irritabilidad mayor, en la que el sujeto es más impulsivo, insolente y provocador, tornándose aún más peligroso; la palabra articulada es lenta y las expresiones incoherentes; ocurre lo mismo con las expresiones escritas, en la que se hacen manifiestos los temblores y la falta de coordinación mortíz; esto sucede también en la marcha, que se vuelve sigzagueante; la sensibilidad general se embota, y aparece la confusión mental, el sujeto está desorientado y pierde la memoria, esto es lo que podríamos llamar (EMBRIAGUEZ COMPLETA).

Después viene lo que se dá por llamar el período COMA_TOSO, como se puede observar en las diversas fases, en la que -- aparecen las cantidades de alcohol en la sangre.

Es muy conveniente tener en cuenta la cantidad de alcohol contenida en las bebidas de uso frecuente, de la clase de bebida y de la cantidad ingerida puede hacerse la deducción teórica de la cantidad de alcohol circulante, ALBERT PONSOLD, establece conclusiones valiosas, y dice que sólo el porcentaje de alcohol en la sangre constituye un dato objetivo, y es el valor de la concentración del alcohol en la sangre una medida mucho más segura que la simple observación clínica, de lo antes dicho podemos deducir un apotegma invariable, el Doctor QUIROZ CUARON, dice al respecto que los sujetos que tienen por trabajo el conducir vehículos de motor deben evitar al máximo la ingestión del alcohol.

El diagnóstico correcto de la intoxicación alcohólica debe hacerse, sin duda ni discusión, por el camino del laboratorio mediante dosificación cuantitativa de la sangre; en la actualidad ya se disponen de técnicas avanzadas para lograr este objetivo. Para lograrlo se puede sustraer una pequeña cantidad de sangre de un dedo o bien de un lóbulo de la oreja, este método nos dará exactitud, precisión y rapidez, pudiendo repetir la prueba en manos de otro técnico, condición indispensable para una administración eficaz de la justicia.

También existen técnicas cuantitativas para dosificar el alcohol en la orina, en la saliva y en el aire espirado, pero de lo que no hay duda es de que el procedimiento serraico de "Aliento Alcohólico", debe de quedar en las curiosidades museográficas de la Medicina Forense Nacional.

Independientemente de los recursos extraordinarios del laboratorio, el médico dispone siempre de la Clínica, y un buen examen clínico dará como resultado, una administración eficaz de la justicia; en los casos en donde no existe posibilidad de la dosificación del alcohol en la sangre, deberá procederse a practicar un examen clínico, sin degenerar o degradar esta actividad.

El doctor SAMUEL MAYNES PUENTE, nos recuerda que el uso del alcohol es tan antiquísimo como la Biblia misma.

Ya hemos dicho que el alcohol no es estimulante, es anestésico e inhibidor en el período subclínico se evidencian las pequeñas cantidades de alcohol ingeridas, porque los tiempos de reacción se alargan, el alcohol actúa efectivamente sobre el sistema nervioso central, después de atacar la corteza, ataca los núcleos subcontricales, en este momento el sujeto se encuentra ya en la fase alegre o eufórica de la embriaguez; es la fase emocional, a lo que se llega con 0.15% de alcohol en la sangre, en esta etapa, al suprimirse las inhibiciones se principia sien-

do amigo y se continúa por ser hermanos, terminándose por un "Soy tu Padre".

La tercera fase es la confusión con alteraciones de las sensaciones, para llegar al estupor y la coma.

Decíamos que la manera correcta de hacer el diagnóstico de la intoxicación alcohólica en el individuo, es mediante el uso del laboratorio. En nuestra época donde se requiere una mayor precisión, no se admite la vaguedad, por lo que esperamos -- que la técnica llegue a todas las actuaciones forenses y el diagnóstico médico legal del grado de intoxicación alcohólica se haga mediante dosificación del alcohol en la sangre y en la orina, o cuando menos, por el procedimiento práctico del uso del drun--kometer, pero mientras esto sucede proponemos el siguiente procedimiento clínico para diagnosticar el grado de embriaguez alcohólica:

1.- Inspección

Aspecto del Sujeto.

Sobnoliento

Mirada

Subordinación

Salvación

Vómito

Estados de los vestidos.

2.- Interrogatorio.

A que hora empezó a beber.

Qué bebidas.

Qué cantidad.

Qué alimentos ha ingerido.

Qué cantidad.

A qué horas.

Está usted enfermo.

Toma algún medicamento.

Está usted golpeado.

En donde.

3.- Actitud

Excitada

Arrogante

Locuaz.

Melancólica.

Deprimida.

4.- Cardiovascular.

Frecuencia.

Tensión arterial Mx...Mn.

5.- Pupilas.

Dilatadas, contraídas, reacción a la luz.

6.- Aliento.

Número de respiraciones.

7.- Traumatismos y enfermedades.

8.- Orientación.

En relación a su persona, al tiempo y al espacio.

9.- Memoria.

Hacerlo relatar cronológicamente los sucesos de las últimas ocho horas.

10.- Capacidad de describir.

Mostrar una estampa y hacerla describir o la prueba de BLEULER (con los ojos vendados, que describa el local de la exploración).

11.- Hacerlo resolver cálculos aritméticos simples, de acuerdo con el nivel pedagógico.

12.- Palabra articulada.

Hacerlo leer un párrafo de un Diario o de un Libro hacerlo pronunciar frases difíciles

13.- Marcha.

Signo de ROMBERG.

14.- Coordinación de movimientos.

Hacer que el sujeto coloque el casquillo a la --- pluma fuente, que con los ojos cerrados se toque el dedo índice, la punta de la nariz, con los brazos extendidos hacer que se toque los dedos índices, haciendo un movimiento circular, que recoja del suelo diez alfileres o tachuelas.

15.- Expresión escrita.

Que el sujeto escriba al reverso de la hoja de exploración, su nombre, edad, ocupación, domicilio, y techo, marcar dos puntos, separados uno del -- otro por diez centímetros y hacer que los una, y en seguida trace diez líneas paralelas a la anterior. Que escriba diez veces el número ocho, que escriba diez veces el signo más, al final de toda la exploración se repite esto una vez, pidiendo - al sujeto que trate de hacerlo lo más rápido que le sea posible, tomando el tiempo de cada una de las operaciones. El trazo de las líneas paralelas en el hombre normal, es de seis a ocho segundos y de los números ocho y de los signos más, entre -- siete o diez segundos para cada una de las operaciones.

16.- Las tres fases de la embriaguez.

I.- De excitación.

Vivacidad de movimientos, euforia, locuacidad asociación de ideas superficiales. Pupilas dilatadas, respiración y pulso ligeramente acelerado, piel húmeda, se muestra tal cual és: Sentimental, confidencial, alegre, melancólico, envalentonado.

II.- De confusión.

Hay incoordinación motora y confusión psíquica, perturbaciones sensoriales; incapacidad de atención, fuga de ideas, impulsividad, palabra difícil, pastosa, disartria, actitudes inconvenientes, no es capaz de caminar sobre una línea recta de cinco metros, no permanece en equilibrio.

III.- De sueño.

No puede sostenerse en pié y a veces ni siquiera, sentado, Pupilas contraídas, piel pálida, respiración y pulsos lentos, conciencia incompleta, no oye ni comprende, reacciona sólo a estímulos violentos.

17.- Diagnóstico.

Ebriedad dinámogena.

Ebriedad inhibitoria.

Por su tono efectivo:

Eufórica.

- Depresiva.
- Melancólica.
- Angustiosa.
- Indiferente.

* POR SU CUADRO CLINICO*.

- Maniaca.
- Depresiva.
- Histeroide.
- Psicostenoide.
- Paranoide.

*POR EL ESTADO EMOTIVO DOMINANTE:

- Córtico, paramidal; reacciones motoras excitadas.
- Córtico, vagal, Reacciones organo-vegetativas, vómito-diarrea.
- Córtico, talámico; Gestos faciales, risa, llanto.
- Córtico, cortical: Reacciones de predominio de funciones intelectuales.

Patología.

- Agresiva o violenta.
- Excito-motora.
- Convulsiva.
- Confusa.
- Delirante.

2.- GRADO DE EMBRIAGUEZ.

La ebriedad, hemos dicho que es un estado de incon-
sciencia pero también es conocido como alcoholismo agudo, para -
distinguirlo de las formas mentales subagudas y crónicas, ambas
desarrolladas sobre la intoxicación etílica habitual. (1)

En la ebriedad se trata de un proceso agudo, de poca -
duración.

La ebriedad presenta tres grados según la división de -
HOFBAUER:

PRIMER GRADO: Período de excitación, euforia, verbosi-
dad, en algunos tristeza, rapidez asociativa, irritabilidad, no -
hay pérdida de conciencia.

SEGUNDO GRADO: Período de incoherencia, automatismo, -
movilidad y falta de brillo en la ideación, incoordinación moto-
ra, impulsos, agresiones, hay ya pérdidas de conciencia.

TERCER GRADO: Período de sueño tóxico o coma, el primer
o también es denominado ebriedad incompleta o parcial. El segund
o de ebriedad completa y el tercero de coma.

Por lo común, el Perito y el Juez no tienen para resolv
er la dificultad más que dos elementos de juicio igualmente fal

laces: La declaración del supuesto ebrio y la afirmación de los testigos. Aquel sostiene su amnesia del acto, hecho muy difícil de rectificar o de aceptar categóricamente, pues faltan datos objetivos no simulables, y los segundos, o sea los testigos, afirman o niegan la ebriedad, basados en la forma de la marcha, de la palabra, del comportamiento, en la bebida ingerida etc, datos también inseguros aún en caso de buena fe, fuera de la posibilidad de testimonios interesados y ante esta situación, que la práctica produce todos los días, muchas veces el sujeto no es examinado en tiempo oportuno, durante el estado patológico, o lo es cuando él ya declina algunas horas después del hecho.

La medicina Legal ha buscado un procedimiento menos falible y lo ha encontrado en la investigación y dosificación del alcohol, analizando la sangre y orina.

El método propuesto por NICLOUX, consiste en lo siguiente, aplicando todo esto a la Medicina Legal:

Se hace una destilación en el apartado de SHOESING- AU BIN, u otro semejante, de diez centímetros cúbicos de sangre o de orina, a los cuales se mezcla más o menos cuatro veces su volumen, de una solución saturada de ácido pícrico. En el líquido así destilado se efectúa la dosificación del alcohol por medio de una solución de bicromato de potasio al diez por mil, en presencia de ácido sulfúrico puro.

En estas condiciones, fácil es advertir las ventajas-- que la Medicina Legal puede sacar de tales estudios, obtenida la cantidad de alcohol por mil, es decir, por kilogramos del sujeto bastaría multiplicarla por el peso del cuerpo para encontrar la cantidad total del alcohol ingerido, de lo cual se puede deducir con facilidad su equivalente en vino u otra bebida cualquiera, - pues de todos se les conoce como alcohol. Así, el término medio - se considera para el vino seco común, de seis a diez por ciento, algunos más altos; la cerveza de tres a nueve por ciento, coñac, whisky, ron, aún más hasta cincuenta por ciento.

No hay que olvidar que el alcohol se elimina antes de las veinticuatro horas, dado su mayor cantidad entre la primera y la cuarta.

Según los estudios de BALTHAZARDY LAMBERT y de SCHWEIS HEIMER, es posible deducir el mayor o menor grado de ebriedad según la cantidad encontrada en la dosificación. El Profesor de Medicina Legal en París, es categórico a este respecto, de acuerdo con las comprobaciones de NICLOUX y las propias, cuando la cantidad de alcohol encontrada es superior a tres por mil, se puede afirmar la ebriedad, si élla es de cuatro por mil, la ebriedad sería completa; con cinco por mil no habría absolutamente ninguna duda, entre dos y tres por mil, la ebriedad sería superficial pero puede afirmársele, sobre todo en sujetos no habituados al alcohol.

ETIENE MARTIN, se mostró aséptico respecto a este --- paralelismo matemático entre la dosis de alcohol y el grado de ebriedad, teniendo en cuenta la diferencia de sensibilidad para el alcohol según los individuos, sin embargo, las conclusiones de BALTHAZARD, quedaron en pié y pueden considerarse como exactos, - sobre todo teniendo en cuenta los elementos sumariales complementarios de que puede valerse el perito para su informe. (2)

El alcohólico se caracteriza por la destemplanza total en el beber, y por la absoluta subordinación psicológica y fisiológica al alcohol. Sin embargo se ha comprobado que muchos individuos que jamás habían dado muestras de incontinencia alcohólica o de sujeción psicológica a la ingestión de bebidas, llamemos le espirituosas, presentan algunos síntomas de dependencia fisiológica y deshabitación, al verse privados del alcohol.

En resumen, desde el punto de vista médico legal, los estados de ebriedad aguda, transitoria, producen esencialmente - trastornos psicológicos de la conducta, y a veces trastornos somáticos, neurológicos de importancia, que pueden determinar la - muerte en coma alcohólico.

El problema médico legal más importante de la ebriedad no está en los casos de muerte por intoxicación alcohólica aguda, sino en el diagnóstico mismo del estado de ebriedad.

Desgraciadamente en nuestro País, aún se hace el diagnóstico de ebriedad sólo por elementos químicos, que además son con frecuencia limitados a la exploración del aliento alcohólico el equilibrio del sujeto, así como el estado de su pulso y de sus reflejos. Y esto, en el mayor de los casos, pues es bien conocido que, con frecuencia el médico hace aún menos que aquella somera exploración, y con datos así recogidos establece diagnósticos de: "Aliento alcohólico" "Ebrio incompleto" "Ebrio completo", Diagnostico que como se desprende, son completamente deficientes, por lo que es de sugerencia que para investigar el grado de ebriedad del sujeto deben tomarse en consideración los sistemas antes referidos, o sea mediante la investigación en el Laboratorio, analizando la sangre, la orina, y el mismo aliento alcohólico.

El criterio sostenido por nuestra Legislación y en especial el Derecho Laboral que regula que, basta que el sujeto se encuentre en lo que bien podríamos llamar ebrio incompleto, trayendo como consecuencia el aliento alcohólico, provocado por la ingestión de bebidas embriagantes. La corte ha considerado que hasta con atestiguar que el sujeto se encontraba en estado de ebriedad al estar desarrollando las labores que le fueron encomendadas, o bien que simplemente se encuentre en su centro de trabajo bajo este efecto, para que cometa falta de probidad, trayendo consigo su despido sin responsabilidad para el patrón, todo esto con base en el artículo 47 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo. (3)

En el Juicio promovido por el C. ARMANDO ALCANTARA MEN DOZA, expediente 403/76 y en el que fué despedido por ingerir be bidas alcohólicas en su centro de trabajo y habiendo sido nombrado como Perito Médico por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, considerando en su dictámen médico que el sujeto quese encuentra bajo el influjo del alcohol y que es considerado como ebrio incompleto, primeramente debe tomarse en cuenta desde el momento en que se inicia la ingestión alcohólica, hasta el mo mento en que se presenta el completo estado de ebriedad, o sea que el sujeto presenta diversas fases.

Inicialmente existe un estado fisiológico de concentración sanguínea deductible, clínicamente se detecta el estado de euforia pasajera; posteriormente se presenta la siguiente fase que es el ebrio completo; y es cuando el sujeto pierde contacto con todo el medio externo, encontrándose diversas concentraciones sanguíneas de acuerdo a la cantidad ingerida de alcohol, quí micamente existe un estado que va desde el soport a la muerte.

Por lo tanto el estado completo de ebriedad es cuando el grado de intoxicación en el sujeto, que le impide realizar acción alguna de tipo motor, como el hablar, moverse, caminar y -- por supuesto se le disminuyen sus facultades de raciocinio y que en la mayoría de las veces se encuentran pérdidas, es el momento más crítico pues se puede inclusive perder la vida.

3.- PERIODO MEDICO LEGAL.

La Organización de la Salud, tomando en cuenta las diferencias culturales que existen entre los distintos pueblos, define a la embriaguez como una enfermedad crónica que se manifiesta como un trastorno de la conducta. Se caracteriza por el reiterado consumo de bebidas alcohólicas hasta un punto en que se rebasan las necesidades dietéticas o las costumbres sociales de la colectividad, afectando la salud del bebedor, así como sus actividades tanto económicas como sociales.

El Doctor E. M. JELINEK, que fué uno de los más destacados Peritos en la Materia, agrupaba en cinco tipos diferentes a las distintas variedades de alcoholofilia. Los dos primeros tipos corresponden a individuos prealcoholicos, que en algunos casos derivan a un estado de toxicomanía alcohólica. El alfa, que comprende a quienes recurren al alcohol por razones psicológicas y creen que tomando una o dos copas lograrán superar su timidez o turbación y el beta, que abarca a aquellos que experimentan -- una reacción hística adversa al alcohol, cuyos síntomas son gastralgia o neuritis.

En la variedad gamma, de JLINEK, se hayen las diversas características del tipo de alcoholómano predominando en las --- grandes sociedades industriales: Dependencia psicológica, ausencia de moderación y tolerancia hística que evoluciona hacia un estado de dependencia fisiológica. Al tipo delta pertenecen los-

individuos violentos que nunca beben con destemplanza, pero que, aún sin darse cuenta, llegan a desarrollar un estado de servidumbre tóxica. Al tipo évilon pertenecen aquellos que suelen -- embriagarse durante días o semanas, volviendo a un estado de abstinencia o templanza durante los períodos intermedios.

En sus primeros estudios teóricos sobre el alcoholismo FREUD, propuso la teoría de la Evasión: Las alteraciones del ánimo causadas por el alcohol proporcionan el impulso necesario para que el pensamiento se retrotraiga a los períodos de la infancia, particularmente a la etapa oral en que principia el desarrollo psicosexual. Más tarde, revisando sus primeros enunciados, FREUD surgió que los impulsos homosexuales reprimidos estimulan la alcoholomanía en aquellos individuos que, frustrados en sus experiencias heterosexuales, acudían a las tabernas para buscar consuelo en el alcohol y la compañía de otros hombres.

ADLER, sostenía que el origen de todos los problemas derivados de la toxicomanía alcohólica radicaba en los sentimientos de inferioridad de los alcoholómanos, atribuyendo la apetencia morbosa del alcohol al anhelo individual de eliminar la impresión penosa de la propia insuficiencia, sin tener que afrontar ninguna responsabilidad. Algunos partidarios de la Escuela de ADLER, afirman que las causas del alcoholismo se derivan de un perpetuo estado de inseguridad, asociado a un sentimiento de insuficiencia social, cuyas raíces se remontan a los primeros años de la infancia.

Según el Doctor JOOST MEERLOO, los alcoholómanos suelen ser psicóticos, maniacodepresivos que se dan a la bebida acuciados por el deseo o la necesidad de experimentar sentimientos de placer, euforia y alivio; el consumo habitual de bebidas alcohólicas fomenta en el bebedor un deseo vehemente por experimentar estados extáticos, conduciéndolo en algunos casos a la toxicomanía alcohólica cuando se acompaña de ciertos estados de habituación medicamentosa.

Algunas investigaciones recientes han demostrado que como resultado de la asimilación del alcohol por parte del organismo, el protoplasma, particularmente el de las células cerebrales, se adapta al nuevo tóxico incorporándolo como elemento indispensable a su funcionamiento, ante la carencia del tóxico, la célula reacciona intensamente hasta tanto no logra reorganizar su vida interior, provocando en el individuo los síntomas característicos de la deshabituación. Mediante experimentos de laboratorio practicados en la Universidad de Georgetown, Washington. D.C., sobre células humanas vivas adaptadas al alcohol, se ha logrado observar convulsiones, al parecer dentro de las paredes de la célula, que se presentan en el momento en que aquellas se ven privadas del tóxico.

En un simposium, celebrado en New York bajo los auspicios de la CARL NEUBERG SOCIETY, sobre las enzimas biológicas de la salud mental, el doctor GUSTAV J. MARTIN, presentó la hipótesis de que una reacción enzimática proveniente de una tara here-

ditaria constituye la causa metabólica principal, si bien no necesariamente la única, de la propensión de la toxicomanía alcohólica.

Desde hace muchos años el Profesor Roger J. Williams, de la Facultad de Química de la Universidad de Texas, ha defendido la hipótesis de las causas dietéticas del alcoholismo. Conforme a esta proposición, las influencias psicológicas u hormonales pueden propiciar la alcoholomanía, pero la causa fundamental radica en una vulnerabilidad determinada genéticamente y originada por necesidades nutritivas excepcionales. La principal justificación de esta hipótesis se basa en los resultados de diversos experimentos realizados, los cuales demostraron que el consumo voluntario de alcohol en grandes cantidades al someterseles a un régimen alimenticio hipovitamínico.

Los códigos Penales de algunos Países consideran la embriaguez como causa de excención o como caso de atenuación completa o incompleta, en tanto que otros admiten que la embriaguez completa exime de dolo, como caso de inconsciencia. El cuerpo jurídico de algunas Naciones, asimila la embriaguez completa al estado de demencia, al considerar que en esta locución quedan comprendidos todos los casos posibles de negación de la razón por lo que muchos Códigos Penales admiten la posible nulidad de contratos e instrumentos jurídicos. (4)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Quiroz Cuaron Alfonso, Medicina Forense, Edit. Porrúa, Prime
ra Edición, 1977, pág. 703.
- 2.- Rojas Nerio, Medicina Legal, Edit. El Ateneo, 10, Edición --
1971, pág. 368.
- 3.- Oid Fierro Francisco, El Alcoholismo, Editado por la Procura
duría General de Justicia del Distrito Federal, Edición I, -
1962, pág. 709.
- 4.- Revista El Mundo de la Medicina, Volúmen VII, no. 9. septiem
bre 1969, pág. 192.

CAPITULO CUARTO.

CONSECUENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA EMBRIAGUEZ.

- 1.- Rescisión de la Relación de Trabajo, sin responsabilidad para el Patrón.
- 2.- Fundamentación en la Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Causal de Rescisión.

1.- RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

Tanto las Autoridades Sanitarias Nacionales como las Internacionales concuerdan en que la embriaguez constituye uno de los mayores problemas médico-sociales de América.

En un extremo del Continente, el Instituto Nacional -- de Alcoholismo, recientemente creado en los Estados Unidos, acaba de reconocer que la alcoholomanía afecta, directa e indirectamente a la vida del sesenta por ciento de la población.

Nueve millones de habitantes de los Estados Unidos son víctimas del alcohol, y entre sus trágicas consecuencias se registra la tendencia a la narcomanía entre los hijos de los alcoholicos y lo que es más: A la ya aterradora cifra de nueve millones que se agregan todos los años unos cien mil nuevos alcoholicos.

En el otro extremo del Continente, en la Argentina, -- una encuesta recientemente realizada en Buenos Aires y zonas -- circunvecinas reveló que el número de personas afectadas de alguna manera por las consecuencias del alcohol ha aumentado significativamente en la última década, en especial entre las mujeres. La ingestión de licores fué mayor en las afectadas de --- trastornos nerviosos. Alguna de las principales Empresas Mar- cantiles Norteamericanas han elaborado programas especiales pa-

ra tratar de disminuir los accidentes, el ausentismo y la ineficacia resaltantes de la presencia de más de dos millones de alcohólicos en sus nóminas de obreros y empleados, una de las Empresas más importantes de los Estados Unidos ha abordado el problema de la embriaguez de sus trabajadores y ha decidido aplicar una nueva política basada en el principio de que el alcoholismo debe ser tratado del mismo modo que cualquier otra enfermedad que afecte a los empleados. (1)

Veremos entonces, que ya analizado desde el punto de vista del Derecho Mexicano, consideramos que si un trabajador se presenta bajo este estado de embriaguez a su centro de trabajo, comete una falta de probidad trayendo como consecuencia el despido sin responsabilidad para el patrón; es por eso que ---- ERNESTO KROTOSCHIN, en su obra Legislación del Trabajo, nos habla de las causas justas del despido, y caracteriza que para -- que el despido sea justo debe depender de la existencia de un -- motivo serio, reconocido como justificativo de la disolución -- del contrato de trabajo, para que así se libere el patrón del -- pago de la indemnización correspondiente, es así que el despido por causa justa, y en este caso la embriaguez, que se encuentra contemplada en la misma Ley.

El despido por causa justa se admite tanto en los contratos por tiempo indeterminado, como en los de a plazo fijo -- o para una obra o servicio determinado. Con respecto a todo es

to hay que tener en cuenta el hecho de que es el Tribunal el -- que decide finalmente sobre la existencia de la causa justa; -- por regla general, la parte denunciante es dueña del ejercicio del derecho del despido y si en este caso el "juez" aprueba la decisión tomada por la parte denunciante, surtirá todos sus --- efectos legales y sin responsabilidad para el patrón.

Como causa justa ha de ser siempre, como lo hemos dicho un hecho grave, que hace aparecer como inexigible la continuación de la relación de trabajo, y en este caso, el derecho de despido, debe ejercerse en el tiempo previsto por la Ley.

Los efectos del despido por causa justa consiste en la terminación del contrato de trabajo, y el trabajador no puede exigir el pago de su remuneración sino hasta el día del despido, pero el patrón tiene la obligación de pagársela en ese mismo -- momento.

El despido por causa justa se funda casi siempre en la violación culposa de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, por otro lado y el segundo de la terminación de las relaciones de trabajo.

La rescisión es la facultad que otorga la Ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluída,--

cuando el otro miembro de la misma comete alguna falta o incumple con sus obligaciones. Es un derecho potestativo que otorga la Ley a los sujetos de la relación laboral y supone los siguientes elementos: 1.- Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación; 2.- El acto u omisión deben ser de naturaleza grave.

Es por eso que el Derecho Universal es un poder disciplinario, pero no arbitrario y se ejerce por la parte del patrón, con base en las disposiciones contenidas en los Reglamentos Interiores del Trabajo derivados de la propia Ley. (3)

II.- FUNDAMENTACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La rescisión, según ya hemos establecido en el capítulo anterior, es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivada por un hecho imputable al trabajador.

El problema tiene varios aspectos, primeramente, la determinación de la causa justificada de rescisión, o sea, de los motivos por los cuales puede el patrono separar al trabajador de la empresa.

Esos motivos están considerados en los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo antigua, y 47 en quince frac-

ciones de la Nueva Ley Laboral.

La enumeración contenida en esos preceptos no es limitativa, sino enunciativa; en consecuencia, los artículos citados en cada una de sus fracciones, señalan los motivos más importantes, pero no son los únicos; por ello dicen las fracciones finales que la rescisión de las relaciones de trabajo se podrán producir por causas análogas y los cometidos en la enumeración respectiva.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje reconocerán la legitimidad de la rescisión y éstas deberán decidir si el motivo alegado es grave y análogo con algunos de los expresamente previstos.

El sistema de la Ley se justifica, considerando que el Legislador no es omnisapiente y en conciencia, no puede prever la multitud de acontecimientos que se producirán en el futuro.

La Suprema Corte de Justicia y las Juntas de Conciliación y Arbitraje han aplicado con cierta amplitud estas fracciones, apoyadas en un párrafo de la exposición de motivos, en el que dice: Es imposible prever, en lo complejo de la vida, todas las circunstancias y posibles conflictos entre trabajadores y patronos.

El artículo 47 de la Nueva Ley y en cada una de sus --
fracciones, señala los motivos por los cuales puede el patrono,
sin responsabilidad, separar a sus trabajadores; la fracción --
XV a la que ya hicimos referencia, autoriza a las Juntas de --
Conciliación y Arbitraje para aceptar otras causas, siempre que
revistan igual gravedad y sean, por su naturaleza análogas a --
las expresamente mencionadas en el artículo ya referido.

La interpretación de algunas de las fracciones de es -
tos preceptos ha originado interesantes cuestiones; y especial-
mente la que se refiere a la fracción XIII del artículo 47 de -
la Ley Federal del Trabajo y que se establece la rescisión del-
contrato de trabajo, del trabajador que se presente a su centro
de trabajo en estado de ebriedad, es una de las fracciones que-
ha prestado una gran dificultad, ya que en la antigua Ley, era-
necesario para probar la embriaguez la pericial médica, pero en
la actualidad la Corte ha cambiado de criterio y basta para com
probarse este hecho el testimonio de dos personas idóneas.

Considero de gran importancia señalar los criterios --
que sostiene la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, -
por lo que citaremos un caso práctico:

EXPEDIENTE No. 333/77
CAMILO RAMIREZ BAUTISTA
VS.
INSTITUTO MEXICANO DEL-
SEGURO SOCIAL.

En cumplimiento de la Ejecutoria de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación se dictó el siguiente Laudo.

VISTO para resolver en definitiva el presente juicio y,
RESULTADO:

1.- Que con fecha 8 de marzo de 1973, en el presente juicio, se dictó un laudo, el cual en su parte resolutive a la letra dice: PRIMERO.- La parte actora probó parcialmente su acción y la demandada justificó parcialmente sus defensas y excepciones.

SEGUNDO.- Consecuentemente, se condena al Instituto Mexicano del Seguro Social a reinstalar al actor CAMILO RAMIREZ BAUTISTA en el puesto de Auxiliar de Servicios de Intendencia - 8:00 horas, con adscripción en el Hospital de Pediatría del Centro Médico Nacional, con todas las prestaciones en que venía -- laborando.

TERCERO.- Se absuelve al Instituto Mexicano del Seguro

Social de las prestaciones reclamadas en los incisos c), d), y f), de su escrito inicial de demanda, consistentes en ocho días de salario, cómputo como parte de su antigüedad del tiempo que permaneció fuera del servicio, pago del aguinaldo anual del mes de diciembre.

CUARTO.- Se condena asimismo al Instituto Mexicano del Seguro Social a pagar al actor CAMILO RAMIREZ BAUTISTA, los salarios caídos a partir del 21 de octubre de 1970, hasta la fecha en que se dé cumplimiento a la presente resolución. Para -- tal efecto fórmúlese el incidente de liquidación correspondiente.

QUINTO.- Se concede al demandado Instituto Mexicano - del Seguro Social, el término de setenta y dos horas para que se -- de cumplimiento a la presente resolución.

SEXTO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE.

Informe el Instituto Mexicano del Seguro Social con la anterior resolución, la impugnó en la vía de amparo, dictando - el 6 de marzo de 1974, la Cuarta Sala de la H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, la Ejecutoria correspondiente, la cual - en su parte resolutive a la letra dice:

UNICO.- La Justicia de la Unión, ampara y protege al - Instituto Mexicano del Seguro Social, contra el acto que reclama de la Junta Especial Número Nueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje, consistente en el laudo dictado el 8 de marzo de 1973, en el expediente laboral 333/77 seguido por CAMILO RAMIREZ BAUTISTA, contra el Instituto quejoso.

Notificadas las partes de la llegada de la sentencia - de amparo, se turnaron las actuaciones para que se formulara -- la presente resolución.

CONSIDERANDO:

1.- Que esta Junta es competente para conocer y resolver el presente juicio, atento lo establecido por los artículos 123 fracción XXXI, Constitucional, 527 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

II.- La Autoridad de Amparo, para conceder la protección de la Justicia de la Unión al quejoso, hace la siguiente consideración: "Con las probanzas antes mencionadas debe tenerse por demostrado, entre otras cosas, que el trabajador CAMILO-RAMIREZ BAUTISTA, auxiliar de Servicios de Intendencia del Hospital de Pediatría del Centro Médico Nacional del Instituto --- demandado, el día 1o. de octubre de 1970 se presentó a dicho -- Centro Hospitalario, firmó su tarjeta de Control de Asistencia, marcó ésta a las 6.13 horas, laboró unas dos horas trapeando -- pisos, y luego se ausentó sin permiso o consentimiento de sus - superiores de su Centro de Trabajo, regresando a éste hasta las

15.00 horas en ESTADO DE EBRIEDAD. En consecuencia, como los hechos que el Instituto le imputó al trabajador quedaron debidamente demostrados y los mismos constituyen causales de rescisión de contrato conforme a las fracciones II, XIII, y XV del artículo 47 de la Ley Laboral, fué correcto que dicho Instituto con base en ello le hubiere rescindido al reclamante su contrato individual de trabajo.

Es de agregarse, que la Junta responsable condenó al referido Instituto a reinstalar al reclamante en su empleo y al pago de salarios caídos, con base, esencialmente, en que de autos no aparece ALGUN CERTIFICADO MEDICO, con el que se demostrará EL ESTADO DE EBRIEDAD, en que se encontraba el trabajador el 10. de octubre de 1970 como lo afirma dicho Instituto.

Ahora bien, esas consideraciones de la Junta son erróneas, porque la EBRIEDAD de una persona es un estado que puede ser apreciado por cualquier otra causa, por lo que PARA DEMOSTRAR QUE ALGUIEN SE ENCUENTRA EN TAL ESTADO, NO ES INDISPENSABLE QUE SE RINDA COMO PRUEBA UN CERTIFICADO MEDICO, SINO QUE ES BASTANTE LA PRUEBA TESTIMONIAL PARA QUE SE TENGA POR ACREDITADO EL HECHO; criterio como el anterior ha sido sustentado por esta Sala en diversas ejecutorias, entre otras, en las recaídas en los amparos directos 3900/61, 4223/62 y 7405/72.

Y como en la especie hubo tal probanza con la que se demostró que el trabajador reclamante se presentó a sus labores en ESTADO DE EBRIEDAD, y no siendo indispensable CERTIFICADO MEDICO que acreditara ese extremo, la junta responsable debió tener por acreditada esa circunstancia y, por ende absolver al -- Instituto de la reinstalación del reclamante en su empleo y del pago de salarios caídos".

En cumplimiento de la Ejecutoria, esta junta concluye que el Instituto demandado, acredita las excepciones y defensas que opuso en su contestación, por lo que resulta procedente --- ABSOLVER con fundamento en el artículo 47 fracción XIII y II y XV de la Ley Federal del Trabajo, de todas y cada una de las -- prestaciones que el actor demandó en su escrito inicial de de-- manda, por lo que el laudo de fecha 8 de marzo de 1973, queda - sin efecto por lo que hace a la condena que se imponía a la par-- te demandada, y firma en todo lo demás. Por lo tanto, en cum - plimiento de la Ejecutoria antes mencionada y con fundamento en los artículos 711 a 781 de la Ley Federal del Trabajo, se RE -- SUELVE:

PRIMERO.- La parte actora no probó su acción y la de - manda si justificó sus excepciones y defensas.

SEGUNDO.- Se deja sin efecto el laudo de 8 de marzo de

1973, en lo que condena y firme en todo lo demás.

TERCERO.- En consecuencia, se absuelve al Instituto Mexicano del Seguro Social, de lo que le demandó CAMILO RAMIREZ - BAUTISTA, en los incisos a).,b).,c).,d).,e).,y f) de su escrito inicial de demanda.

CUARTO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE, y en su oportunidad archívese el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

ASI DEFINITIVAMENTE JUZGANDO LO RESOLVIERON Y FIRMARON, LOS CC. MIEMBROS QUE INTEGRAN LA JUNTA ESPECIAL NUMERO NUEVE DE ESTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, POR MAYORIA DE VOTOS DE LOS CC. REPRESENTANTES DEL GOBIERNO Y DE LOS PATRONES, EN CONTRA DEL VOTO DEL C. REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES.- DOY FE.

EL C. PRESIDENTE DE LA JUNTA ESPECIAL NUMERO NUEVE
LIC. PABLO ELHORE GARCIA

EL C. RPTE. DE LOS PATRONES EL C. RPRE. DE LOS TRAB.
LIC. GUILLERMO MORENO SANCHEZ. LIC. DOMINGO GARCIA M.

EL C. SECRETARIO.

3.- INTERPRETACION DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA CAUSAL DE RESCISION.

Analizar las consecuencias que en la práctica ha tenido la aplicación de la Ley Federal del Trabajo y principalmente a la dificultad, que presenta el artículo 47, fracción XIII, relativa a la ebriedad del trabajador, resulta un tema apasionante, tan apasionante por la diversidad de opiniones que se han vertido al respecto; algunos sobre la aplicación de la Ley, --- otros sobre la serie de lagunas que la misma contiene, otras pueden ser la inseguridad en que se vive en las Juntas de Conciliación y Arbitraje por la diversidad de criterios que dentro de -- las mismas se sostiene; y todavía más cuando éstas llegan a violar garantías constitucionales.

Sin embargo pensamos que toda esa diversidad de opiniones deben ser revisadas y estudiadas por investigadores, doctores y legisladores, cuya labor está encaminada al perfeccionamiento de las normas que regulan el trabajo en general, así como los organismos que se encargan de administrar la justicia laboral.

Nos encontramos ante una medida extrema que la Ley -- acepta, al referirse a la rescisión de las relaciones de trabajo por causa imputable al trabajador, al presentarse en estado de -- embriaguez a su centro de trabajo, quiere decir la Ley, por causas precisamente que hagan imposible la relación de trabajo.

La Comisión ha meditado en repetidas ocasiones sobre esta causal, ya que el trabajador en estado de embriaguez, presenta un peligro grave para el resto de los trabajadores y para los bienes de la Empresa.

La Doctrina debatió con pasión la cuestión relativa a la prueba que debería aportarse para comprobar la ebriedad, hasta que la Suprema Corte de Justicia fijo su jurisprudencia diciendo que no es indispensable la prueba pericial, en razón de que el estado de ebriedad cae bajo simple apreciación de los señados, por lo que también la prueba testimonial debe reputarse apta'

A fin de completar la idea en relación a esta causal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido las siguientes tesis, sobre esta causal de rescisión de contrato:

EBRIEDAD, CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO LABORAL.

El hecho de que el trabajador se portó en forma grosera con los clientes de la negociación encontrándose en estado de ebriedad, acredita la causal a que se refiere la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 823/58, Adolfo del Valle

2 de julio de 1959-Unanimidad 4 votos.

Ponente: Agapito Pozo.

Volúmen XXV, 5a. Parte, pág. 75.

EBRIEDAD, CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO POR CONCURRIR EL TRABAJADOR A SU LABOR EN ESTADO DE:

No es verdad que el artículo 12, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo solo sanciona el hecho de prestar servicios en estado de ebriedad y que, si el trabajador no llega a laborar, su caso no está comprendido en la invocada norma, toda vez que está entre otros casos, se refiere al hecho de concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez; así que basta que se presente el operario, en estas condiciones, aunque no preste servicio alguno para que el patrón pueda rescindir el contrato de trabajo con apoyo en la mencionada disposición.

EBRIEDAD DEL TRABAJADOR, COMO CAUSA JUSTIFICADA DEL DESPIDO.

Para justificar la ebriedad de un trabajador como causa de despido, no es necesario certificado médico, toda vez que ello puede probarse con el testimonio de dos o más personas, ya que se trata de un estado que puede ser apreciado por cualquier persona capaz, no siendo forzosa la prueba de orden técnico para acreditarla.

Amparo directo 2152/61.

Camarillo Baez, 25 de junio de 1962.

5 Votos Ponente: Adalberto Padilla;
Volúmen LX, 5a. Parte, pág. 54.

EBRIEDAD DEL TRABAJADOR, PRUEBA DE LA.

La ebriedad de un trabajador cae bajo apreciación de los sentidos y puede ser comprobada mediante la información testimonial, las alteraciones orgánicas que élla provoca son susceptibles de percibirse por medio de los sentidos y no es necesaria la prueba pericial para demostrarla, dado que ese estado de entorpecimiento o pérdida de la razón por el alcohol, es fácilmente apreciable por cualquier persona. En consecuencia, aunque el certificado médico ofrecido por la empresa provenga de facultativo que esté a sueldo de la misma, no es obstáculo para que se le conceda valor probatorio, si está corroborado por varios testigos que apreciaron el estado de embriaguez del actor.

Amparo directo 1421/57.

Aguilón M. Altamirano, 28 de marzo de 1958.

5 Votos Ponente, Mario G. Rebolledo F.

Volúmen IX, 5a. Parte, pág. 67.

EBRIEDAD, DESPIDO POR.

La comparecencia del trabajador en estado de ebriedad, al lugar de su trabajo y a las horas en que normalmente deben dar principio sus labores, hace presumir fundamentalmente que --

asistió a prestar sus servicios; cualquier otra suposición, como la que se presentó solamente a pedir permiso de no asistir, es algo inadmisibles, si no está corroborada con alguna prueba.

Amparo directo 4807/57.

Ferrocarriles Nacionales de México.

28 de abril de 1958, Unanimidad 4 votos.

Ponente: Arturo Martínez Adams.

Volúmen X, 5a. Parte, pág. 73.

EMBRIAGUEZ COMO CAUSA DE DESPIDO.

La embriaguez de un trabajador cae bajo la apreciación de los sentidos y puede ser comprobada por las Juntas de conformidad con las facultades que en la materia les otorga el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 3107/58.

Delfino Osario, 2 de marzo de 1957.

4 Votos Ponente: Gilberto Valenzuela.

Volúmen XXI, 5a, parte pág. 71.

EMBRIAGUEZ DEL TRABAJADOR, CAUSA DEL DESPIDO POR.

El haberse embriagado, el trabajador dentro del lugar en que preste servicios aún cuando ello acontezca fuera de las horas de trabajo, es causal de despido, conforme a la fracción -

III en relación con la XVI del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, y es del todo ilegal que por el simple hecho de haber concluido la jornada de labores, pueda un trabajador embriagarse y participar en actos de escándalo dentro del lugar en que presta sus servicios, sin que ello influya en la relación laboral.

Amparo directo 71/64.

Salvador Pérez Arévalo 9 de diciembre.

de 1964: Unanimidad de votos.

Ponente: Angel Carvajal.

Volúmen XC, 5a. parte pág. 13.

EMBRIAGUEZ, PRUEBA DE LA.

Puede comprobarse el estado de ebriedad, con el testimonio de dos personas idóneas, trabajadoras de la Empresa, que declaren sobre este hecho porque les haya constado en el día y hora en que hubiera ocurrido, sin necesidad de recurrir a un examen médico, en virtud de que éste no siempre es posible. Además la Ley no obliga a que se compruebe el estado de embriaguez necesariamente con examen médico, pues es un hecho tan evidente, que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes les rodean.

No es sólo el aliento alcohólico lo que cuenta para -- apreciar el estado de embriaguez, sino, las condiciones genera-- les del individuo.

Amparo directo 1494/59.

Carlos Guerrero Novelo 11 de marzo de
1960, 4 Votos Ponente: Angel Carvajal
Volúmen XXXIII, 5a. Parte, pág. 29.

EMBRIAGUEZ, PRUEBA DE LA.

Es inexacto que la embriaguez pueda ser determinada - por un médico, puesto que es evidente que cualquier persona pue- da darse cuenta de si otra está o no ebria.

Amparo Directo 5161/62.

Catalina Villegas Ramírez 9 de enero de
1963, Unanimidad 5 votos.
Ponente: Manuel Yañez Ruíz.
Volúmen LXVII, 5a. parte, pág. 14.

EBRIEDAD, ESTADO DE APRECIACION.

La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a - través de los sentidos con la sola observación del hecho; esto - es, que es posible percatarse que una persona se encuentra in--- toxicada, cuando su aspecto y su conducta son distintas de las que

normalmente siguen las demás personas. Para lo cual no son necesarios conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presenta ese estado para llegar a una conclusión.

Amparo directo 2192/74.

Luis Felipe Sánchez, 3 de octubre de 1974.

5 Votos Ponente Ma. Cristina Salmoran T.

Séptima Epoca, Volúmen LXX, 5a. parte.

pág. 19.

EBRIEDAD, ESTADO DE LA COMO CAUSA ANALOGA DE LA RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL.

La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, sin embargo, no es menos cierto el propio -- artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser numerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido por la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluida en las causas de res-

cisión de contrato del trabajador, además de la enumerada, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere; por tanto, si un trabajador en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, con su conducta distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, motivando así la rescisión del contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; por ser una cauda análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Amparo directo 4542/74.

Asarco Mex, S.A., lo, de enero de 1975.

Unanimidad de votos.

Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Ultima compilación de jurisprudencia.

de 1917 a 1975.

Semanario Judicial de la Federación.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Revista el Mundo de la Medicina, Volúmen X, número I, enero, 1972, pág. 14.
- 2.- Krotoschin Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, - Edit. De Palma Buenos Aires, 2a. Edición 1968, pág. 544.
- 3.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, 12, Edición, 1970, Edit. Porrúa, pág. 807.

CONCLUSIONES .

1.- Los problemas que plantea el uso inmoderado del alcohol y que han sido estudiados ampliamente, son de variadas magnitudes, pero no pensamos que este problema es únicamente de nuestro País, es un problema que atraviesan inclusive los países más desarrollados que el nuestro.

2.- El progreso de la embriaguez habitual en la clase trabajadora, entraña una serie de peligros sociales y económicos, por lo que deben crearse regímenes terapéuticos de acuerdo a las necesidades de nuestro medio, cambiando las actitudes y conducta de éstos, con respecto a la ingestión alcohólica.

3.- La embriaguez más que problema de orden jurídico, es un problema social y más tarde se convierte en problema de política represiva.

4.- Creemos que el Estado ha descuidado grandemente un problema tan grave en la sociedad y en lugar de aplicar una adecuada terapéutica de prevención, asume una conducta represiva.

5.- Uno de los principales problemas en la lucha contra el alcoholismo es que este síndrome suele diagnosticarse tardíamente y regularmente el paciente elude al diagnóstico.

6.- El alcoholismo es originado por diversos factores de naturaleza familiar y del ambiente, sin olvidar las costumbres imperantes de nuestra época, además de la enajenación publicitaria.

7.- Una solución a este problema aparte de una transformación radical en nuestra sociedad, se lograría mediante la creación de otros patrones de educación, y la transformación que como consecuencia deberá ocurrir en nuestras leyes, sin olvidar, que en el caso de los alcohólicos crónicos debe dárseles la atención médica adecuada.

8.- Otra forma de solucionar este problema, sería la aplicación de una nueva política, basada en que el alcohólico debe ser tratado como un enfermo.

9.- Hemos sido testigos del progreso de Embriaguez en todo nuestro País, pero también debemos preocuparnos por el hábito ya tan grave que existe en nuestro medio laboral, y que precisamente un gran número de trabajadores son despedidos, por ocurrir en estado de embriaguez a su centro de trabajo, es por eso urgente determinar una nueva orientación para reprimir la Ebridad por los medios adecuados que nos aseguren éxito.

10.- Desde el punto de vista médico legal, la Embriaguez no solamente trae como consecuencia los problemas anteriormente mencionados, pues aparte de eso la importancia de la Medicina-Legal en el medio laboral, por un lado es el diagnosticar el grado de embriaguez de un trabajador, y por otro lado el de como combatir y en última instancia el de darle la atención médica adecuada.

Todavía en nuestra época, el diagnóstico de la Ebriedad es realizara por los elementos clínicos, por lo que ésta, se limita únicamente a la exploración del aliento alcohólico, algunas veces por el equilibrio del sujeto, llegando a diagnosticarse arcaicamente "Aliento Alcohólico", "Ebrio Incompleto", "Ebrio Completo", diagnóstico por demás deficiente, por lo que se debe abundar haciendo uso del laboratorio, analizando la sangre, la orina y la saliva, para que de una forma más contundente y veráz se demuestre la cantidad de alcohol ingerido por el sujeto, para esto se pueden utilizar los métodos de NICLOUX, y que nos demostrará la cantidad exacta de alcohol que ha ingerido la persona en estado de Embriaguez.

La Embriaguez en sí, es un estado en el cual no debe caerse, el objeto de beber no debe ser precisamente el caer en esta situación, sino en último caso sería con el placer de disfrutar el vino, pero esto deberá ocurrir en un momento muy oportuno.

11.- La Corte ha sostenido que basta con el testimonio de dos personas idóneas que acrediten la Ebriedad del trabajador, sin necesidad de recurrir al certificado médico, o sea que la Ley no obliga a que se pruebe la embriaguez necesariamente con examen médico, por ser un hecho tan evidente, concluyendo simplemente, que la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a su alrededor.

12.- La embriaguez es una falta de probidad bastante grave, que trae como consecuencia la rescisión del contrato de trabajo, por el peligro que representa y puede causar graves daños a los bienes de la Empresa y la de sus compañeros, y más aún a terceras personas.

13.- El legislador no toma en cuenta que la clase patronal puede valerse precisamente de esta causal para evadir sus obligaciones laborales, pues se puede presentar el caso, que este hecho se acredite con testigos falsos y que afirmen haber visto en estado de ebriedad al trabajador, para que éstos sean absueltos.

14.- Es necesario modificar la Ley, en el sentido de que se exija la prueba médica y de este modo la Suprema Corte de Justicia modifique sus criterios al respecto, para que el juzgador sea justo en sus decisiones sin lugar a dudas.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Cabanellas, Guillermo, Contrato de Trabajo, Vol. III, Bibliografía Omeba, 1960.
- 2.- Caldera Rafael, Derecho del Trabajo, Edit. El Ateneo, 1969.
- 3.- Castorena J. Jesús, Manual del Derecho Obrero, México, 1973.
- 4.- Cavazos Flores Baltazar, Derecho del Trabajo en la Teoría y - en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, 1972.
- 5.- Cid Fierro Francisco, El Alcoholismo, Prim. Edic. Edit. Proc. Gral. de la Rep. 1962.
- 6.- De Buen Lozano, Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, Hnos., S.A., 1974.
- 7.- De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, Hno., S.A., 1974.
- 8.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Edición, Edit. Porrúa, Hnos., S.A. México 1970.
- 9.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Décima Edición, Edit. Porrúa, Hnos. S.A., México, 1970.
- 10.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda Edición, Edit. Porrúa, Hnos., S.A., México, 1974.
- 11.- Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo IX, Edit. Bibliográfica Argentina.
- 12.- Jurisprudencia de la Corte, Correspondiente a los informes de 1917 a 1975.
- 13.- Kraisel Burd David, La Ebriedad en el Código Argentino, Edit. Alma Fuente, 1960
- 14.- Krotoschin, Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo Vol. I. Edit. Buenos Aires Argentina, 1963.
- 15.- Krotoschin, Ernesto, Curso de Legislación del Trabajo, Edit.- de Paloma, Buenos Aires Argentina, 1968.
- 16.- Krotoschin, Ernesto, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, -- Edit. De Palma, Buenos Aires Argentina, 1968.

- 17.- Medicina Psicosomática, Vol. X., 1972.
- 18.- Quiroz Cuaron, Alfonso, Medicina Forence, Edit. Porrúa, 2a.- Edic.
- 19.- Revista Médica, El Mundo de la Medicina, Vol. VII, 1969.
- 20.- Rojas Nerio, Medicina Legal, Décima Edición, 1977, Edit. El-Ateneo, Buenos Aires Argentina, 1971.
- 21.- Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, 2a. Edición, Edit. Porrúa, 1972.
- 22.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 27a. Edición, 1975.

