

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
FACULTAD DE DERECHO

DESPIDO JUSTIFICADO POR CAUSA
DE EMBRIAGUEZ

TESIS

que para obtener el titulo de

LICENCIADO EN DERECHO

presenta

CRISTOBAL MIRANDA JIMENEZ



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.

IN MEMORIAM:

Mi modesto trabajo lo dedico a la memoria de mis señores padres Andrés Miranda Medina, Concepción Jiménez de Miranda, a quienes nunca podré recompensar los sacrificios y desvelos que tuvieron para sus hijos que nunca los olvidan.

*A mis suegros, señores
Demetrio López Alvarez, Leonor
Galicia de López, por alentarme
en el estudio.*

A mi esposa:

*María López de Miranda por el
cariño tan grande que siempre
nos ha unido y que hizo posible
venciéramos todos los obstáculos
para llegar a formar una verda-
dera familia.
Con cariño y devoción.*

A mis hijas:

*Elia, Elizabeth, María Thelma
Miranda López.
Con todo mi corazón.*

Al Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina:

Con respeto y admiración.

*Respetuosamente para los Honorables
Sinodales que componen el Jurado.*

Al Sr. Lic. Pedro Rosas Méza,

*como muestra de agradecimiento
por su valiosa cooperación en la
conclusión del presente trabajo.*

A mis Maestros:

***Por sus sabias enseñanzas,
el mejor de mis esfuerzos.***

A mis compañeros de Aulas:

***Que me favorecieron con su
amistad en el estudio.***

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, BAJO LA DIRECCION DEL DOCTOR Y MAESTRO ALBERTO TRUEBA URBINA Y CON LA ASESORIA DEL SR. LICENCIADO PEDRO ROSAS MEZA, CATEDRATICO DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, A QUIEN AGRADEZCO SUS CONSEJOS Y AYUDA DESINTERESADA.

CAPITULO I

A.—ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.—Epoca Precortesiana.

En esta época al llegar los españoles a nuestro territorio estaba ocupado por las tribus Aztecas o Mexicas, los Tepanecas y los Acolhuas, formando una triple alianza, de estas tribus, los Aztecas se encontraban divididos en clases sociales, siendo las siguientes: Poseedores y no Poseedores, Nobles o Señores, clase privilegiada y común del pueblo o Matzahuales, formando éstos parte de los Nobles o Señores, los Guerreros, los Sacerdotes y los comerciantes o Pochtecas.

Dentro de esta división de clases, las que nos interesa para el estudio y desarrollo de este tema, es la clase trabajadora, la clase productiva, los cuales sobresalen los Metzahuales, clase trabajadora por obligación, dedicada por excelencia al cultivo de la tierra para el sostén de las castas divina y privilegiadas, como para ellos mismos, ofreciendo sus servicios en los mercados, alquilándose con quien los contrataba. Ya en esta época ya se encuentran las actividades manuales.

Frente a estas clases se encuentran otras, como son las de los esclavos, condición que adquirían por la guerra al caer prisioneros o por sanciones que se les imponía, por lo cual perdían el derecho de ser hombres libres; entre las sanciones que les hacía perder su libertad se encuentra el robo de maíz, ropa, gallinas; a los tahures, jugadores, traidores, por este hecho también perdían su libertad, esto mismo sucedía al deudor en caso de insolvencia; la ociosidad era una causal para ser esclavo.

Otra de las clases trabajadoras de esa época, fueron los Tlamanes, en virtud de que se carecía de animales domésticos, éstos fueron los que se dedicaron a la carga y al transporte. ¹

De los vicios que les traja funestas consecuencias, se encuentra "la embriaguez", ya que la consideraban como vicio que inclinaba al robo, y jamás la miraban como circunstancia atenuante sino siempre como delito grave. Estaba muy reglamentado el consumo del pulque, y a los borrachos escandalosos los trasquilaban en la plaza pública. "A los borrachos habituales les derribaban las casas, los privaban de los oficios públicos que tuviesen y se les inhabilitaba en adelante". Según el Código Mendocino, tenían pena de muerte el mancebo del Calmecac, el sacerdote y la mujer moza que se embriagaran. ²

Durante la época precortesiana, realmente no se puede hablar de "Despido justificado por causa de embriaguez" tomando en consideración que no existía una reglamentación alguna del trabajo ya que las diferentes tribus que habitaron el territorio de México y la de cultura más avanzada, al llegar los españoles, vimos que los Aztecas le concedieron poca importancia al trabajador ya que éstos en su constante peregrinar, no conocen más Ley que la de la fuerza, ni tienen idea sobre la estabilidad del trabajador en su empleo, su preocupación fue la agricultura, que servía para satisfacer sus necesidades, puesto que era la base de su alimentación. El Derecho Azteca, únicamente conoció el trabajo libre, como el caso de los Metzahuales, contando entre sus instituciones con la esclavitud, que era la que proporcionaba mayor número de trabajadores necesarios para desempeñar las más duras faenas y que además se encontraban disponibles sin remuneración alguna, al servicio de sus dueños.

Consideramos que lo apuntado por el Código Mendocino referente "A que los borrachos habituales les . . . privaban de los oficios públicos que tuviesen y se les inhabilitaba en adelante" es de

1 Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado, Pág. 59.

2 Resumen Integral de México a Través de los Siglos, Profr. Florentino M. Forner, Pág. 295.

evaluarse que, es el antecedente del "Despido justificado", y el motivo y la causa de embriaguez, que en la actualidad es reglamentada por nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo.

2.—Epoca Colonial.

En la primera etapa del régimen colonial, se establecen las formas del trabajo, su reglamentación estuvo representada por el trabajo indígena esclavo y los servicios personales de indios encomendados³ de lo antes descrito se desprende que no existía relación laboral propiamente dicha y como consecuencia no existía la figura jurídica del "despido justificado por causa de embriaguez", ya que la explotación de la mano de obra que proporcionaban los indígenas y los negros, en forma desmedida y sin control alguno, ocasionaba que los indios y negros vencidos tenían que soportar la voluntad del conquistador.³

Si tomamos en consideración, que los indígenas ignoraban el significado y utilidad de la moneda en los primeros tiempos de la Colonia, no se hubieran presentado a trabajar a cambio de un salario injusto e inhumano. Por otra parte los conquistadores carecían de capital y por tanto no estaban capacitados para organizar empresas de producción y mucho menos pagar jornales. Fue de esta manera como se estableció la encomienda.

En esta época el indígena tenía que sujetarse a los distintos ordenamientos, como fueron la esclavitud, la encomienda, las ordenanzas de gremios y las cofradías. Naciendo la esclavitud en el momento en que Hernán Cortés repartió las tierras de los indígenas.

Aún cuando la Encomienda se consideró originalmente como una Merced Real en favor de los conquistadores, para cobrar los Tributos de los indios que se les encomendara, por su vida y la de un heredero, con la obligación de cuidar el bien de los indios, tanto en lo material como en lo espiritual, así como el de habitar y defender las provincias en donde estuvieran radicados. (SIC)⁴

3 Historia Social y Económica de México, Agustín Cué Cánovas, Pág. 60.

4 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Pág. 60.

Con la encomienda se trata de substituir el trabajo forzado que era una explotación a través del tributo, estando los encomendados a contribuir a favor del encomendero, a cambio de esto se le debía instruir en la religión católica al indígena, así como defenderlo tanto en su persona como en sus bienes. Pero la realidad fue otra como ya lo apunta el Maestro Alfredo Sánchez Alvarado "que la encomienda fue sólo una farsa, siendo tal el abuso que se cometió en contra de nuestros aborígenes que se prohibieron las encomiendas en el año de 1524, a pesar de ello el reparto de indígenas se siguió practicando, por lo que se optó por su reglamentación, sin que ello fuera obstáculo para que continuara su explotación. (SIC) ⁵

Como consecuencia de las injusticias de la encomienda a gestión de Fray Bartolomé de las Casas se dictaron las "Leyes Nuevas" en la que entre sus ordenanzas, prohibían cargar a los indios; llevarlos a pesquerías; que desposefa a Virreyes, Gobernadores y casas de Religión; suprimiendo nuevas encomiendas, limitando los tributos. (SIC) ⁶

La época no fue propicia para la aplicación de las "Leyes Nuevas" siendo revocadas en el año de 1545 por la presión de los afectados, de igual manera, si tomamos en cuenta que el encomendero tenía derecho de cobrar tributo a los naturales, por el monto de dos mil pesos al año y tomando en cuenta que la encomienda duraba "dos vidas", es decir quedaban sujetos a ella los naturales de la tierra al constituirse la encomienda así como sus hijos, siendo, esta una de las causas que las "Leyes Nuevas" no fueran aplicadas en favor de los indios. Entre las prohibiciones que tenía el encomendero, según el Maestro J. Jesús de Castorena nos indica "que no tenía facultades para exigir trabajo a los naturales, si le trabajaban había de ser voluntariamente y éste estaba obligado a pagar un salario" a dar tiempo bastante para el descanso; en todo caso la prestación del servicio al encomendero debería ser sin perjuicio del cuidado de las tierras propias de los naturales, se prohibía llevarlos a climas distintos o insalubres, ocuparlos en labores

5 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Pág. 60.

6 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Pág. 60.

mineras y en el cultivo del añil, por considerarlas peligrosas. De la misma manera se prohibía en forma expresa separar a los naturales de sus pueblos. A pesar de esta reglamentación dice J. Jesús Castorena persistió el trabajo forzado para nuestros naturales.

Al ser revocadas las "Leyes Nuevas" surgieron las "Leyes de Indias" consignando entre otras:

A.—Libertad de Trabajo, pudiendo sólo mediante convenios obligar a nuestros aborígenes a prestar trabajos personales.

B.—Se consagran una serie de derechos en favor de los indígenas a los que se debería dar trato humano.

C.—Las Leyes tutelares sólo serían aplicables a los aborígenes.

D.—En lo que se refiere a jornada, se dejaba al arbitrio del Virrey el fijar la duración de la misma.

E.—Se fija la mayoría de edad a los 18 años, estableciéndose expresamente que los menores de esa edad no podrían ser obligados a trabajar.

F.—El salario debía ser justo y acomodado, precisándose que el objeto del salario debía de ser el de permitir al indio vivir y sostenerse de su trabajo, así como de que se le diesen buenos tratamientos.

G.—Se prohíbe el pago del salario en especie, señalándose como día para la percepción del mismo el sábado de cada semana y en forma personal "en propia mano".

H.—El trabajo de la mujer queda regulado, haciéndose la distinción entre la mujer soltera y la casada, respetándose la Patria Potestad y la Autoridad Marital.

I.—Se establece el descanso semanal con pago de salario, disfrutándose del día domingo de cada semana.

J.—Se consagran una serie de disposiciones a efecto de evitar que nuestros indios renunciaran a sus derechos. Dictados en beneficio del salario así como una preferencia del crédito de éstos.

K.—Se prohíbe el uso de los indios en transportaciones imponiéndose una serie de sanciones para casos de incumplimiento.

L.—Se prohíbe además: Que el indio trabaje en la pesquería de perlas, desagüe de las minas aún siendo de propia voluntad.

M.—Se establecen una serie de modalidades para que nuestros aborígenes que trabajaran en pozos, escaleras, chimeneas se aclimataran previamente.

N.—Por lo que se refiere a enfermedades se dictan una serie de disposiciones para evitarlas, y se establece la obligación de atenderlos prestándose el socorro inmediato.

Ñ.—Para los trabajos del campo y de las minas se prevé la posibilidad de que les proporcione habitación.

O.—Se consigna la obligación para los españoles de sostener Colegios y Seminarios.

P.—En materia de lo que hoy entendemos Seguridad Social se fundan cajas de comunidad, con diversas finalidades como son el auxilio de viudas, huérfanos e inválidos, creándose diversos hospitales.

Q.—Se dictan una serie de disposiciones para que hubiese higiene en el trabajo, adoptándose algunas medidas en relación al trabajo de la coca y el añil.

R.—Se imponen una serie de sanciones de carácter pecuniario para el caso de incumplimiento. (SIC) ⁷

Indudablemente que las Leyes de Indias muy a pesar de lo que dicen algunos autores, en el sentido de que estas fueron aplicadas, considero que ellas sólo tuvieron una intención humanitaria, pero jamás tuvieron aplicación práctica, ya que es de suponer, dado que el sistema de organización estatal que prevalecía en la Nueva España; la mano de obra gratuita de los naturales era necesaria, porque sólo en esta forma se producía el alimento del campo y el oro de las minas, que iban a parar a las alforjas de los representantes de la corona española. Por ello es natural que la explotación

⁷ Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 61-62.

a que estaban sometidos los indígenas, era producto del sistema de organización económica predominante, razón por la cual para que los propios conquistadores no sólo desobedecieran las Leyes de Indias sino que las ignoraran en lo absoluto;⁸ en otras palabras como lo define el Maestro Alberto Trueba Urbina, refiriéndose a las Leyes de la Colonia, fue un noble intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre de América y que se conserva virgen en viejos infolios. ⁸

Durante la Colonia existieron determinadas clases trabajadoras como eran los Naborios que eran los verdaderos siervos de la colonia, su condición no tenía su origen en las encomiendas ya que éstos eran los trabajadores del patrón, que unas veces solos otras con sus familias formaban parte de la propiedad, como consecuencia de ello al transmitirse el dominio de la tierra, los siervos de la Colonia, pasaban con ella a depender del nuevo agricultor. La esclavitud fue otra forma de trabajo que nació como consecuencia de la rebeldía de los naturales a la corona por las condiciones que se les imponía, estos esclavos eran objeto de toda clase de transacciones, ya que estaban en el comercio, dedicándoles a toda clase de trabajo, sin que el propietario tuviera alguna obligación para con ellos.

En esta época existieron las Ordenanzas de Gremios y las Cofradías, en los Gremios está constituido el trabajo de los artesanos, instituido por los españoles radicados en México, organizando los oficios en gremios, situando en un plano de igualdad a los maestros productores, reglamentando la adquisición de las materias primas, reglamentando la mano de obra, así como los procedimientos técnicos, la inspección y el comercio teniendo como finalidad el de impedir la libre concurrencia entre los diferentes maestros. Las Cofradías se constituyeron de manera espontánea, sin presión alguna, a cada cofradía le correspondía pertenecer a una asociación religiosa ya que poseían un santo patrón; celebrado este con ostentación sus fiestas religiosas de la cofradía al cual pertenecían contribuyendo a su sostenimiento, de lo cual se desprende que los Gremios y las Cofradías no crearon un régimen de trabajo, sino

8 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Pág. 62.

sólo de producción, con fines religiosos y mutualistas, sin preocuparse de la situación en que se encontraban sus miembros con respecto a las condiciones de trabajo las cuales laboraban. ⁹

3.—Epoca Independiente.

El movimiento de Independencia iniciado por Don Miguel Hidalgo y Costilla, se caracterizó por ser un movimiento eminentemente político que no tomó en cuenta la situación por la que atravesaba el trabajador, por la que no existe nada que se refiera a la protección del trabajador en el empleo que desempeñara, pues éste se encontraba en las mismas condiciones de trabajo que heredaba de la Colonia, fue Don José María Morelos y Pavón, el primero de los insurgentes que toma en cuenta la situación por la que atravesaba el trabajador al incluir en sus 23 Puntos para la Constitución conocida también con el nombre de "Sentimientos de la Nación" los cuales en el punto número doce estipula "Que como la buena ley es superior a todo hombre las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto", como se puede ver Don José María Morelos y Pavón, se refirió únicamente al aumento del jornal del pobre, pero no incluyó algún punto por el cual estableciera alguna mejora en cuanto a la prestación de su trabajo, tampoco encontramos punto alguno que le asegurara estabilidad en su trabajo sin temor a ser despedido; sin embargo ya se esboza preocupación por la situación por la que atravesaban los trabajadores de aquella época. ¹⁰

El 4 de Octubre de 1824 se promulga la primera Constitución Federal, que organiza el Estado Mexicano, por el cual desde un punto de vista político, proscribía la esclavitud, que fue lo más sobresaliente de las reivindicaciones sociales que se logra, pero por lo que se refiere al trabajo, permite la subsistencia de las instituciones coloniales.

⁹ Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 62-63-64.

¹⁰ Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 64-65-66.

Los trabajadores mexicanos siguen siendo explotados inhumanamente y no mejora su situación en su trabajo, por lo que se refiere a la estabilidad en su trabajo es nula, ya que el patrón en el momento que veía un trabajador que no rendía lo que el deseaba lo golpeaba o sencillamente lo despedía del trabajo, siendo remoto el día en que se logren las reivindicaciones que anhelan los trabajadores de México, principalmente en lo relacionado en la estabilidad en su trabajo, sin temor a ser despedidos en forma injusta.

Esta situación prevaleció durante la vigencia de las posteriores Constituciones que rigieron en la vida de México siendo hasta la promulgación de la Constitución Política de 5 de Febrero de 1857 en sus artículos 4º, 5º tocaron lo referente en materia laboral, estableciendo lo siguiente:

Artículo 4º—Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos, ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Artículo 5º.—Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

Del análisis de los mencionados artículos, se llega a la conclusión de que el constituyente de 1857 se limitó exclusivamente a dejar establecida la libertad del individuo para que éste desempeñara el trabajo que le acomodara y para poder asegurar dicha libertad determina en su artículo 5º que "La ley no puede autorizar contratación alguna que coarten la libertad del individuo, ya sea por el trabajo, por la educación o voto religioso.

Con estos argumentos el trabajador quedó en desventaja ante el patrón, que era el que imponía las condiciones en la prestación

del trabajo y en el caso que el trabajador no aceptara las condiciones inhumanas que se imponían le quedaba la libertad para escoger entre sufrir de hambre junto a su familia por falta de trabajo o aceptar las condiciones de trabajo impuesta por el patrón, esta situación fue el resultado de la abundante mano de obra de que disponían en aquella época los patrones, por esta misma razón eran los patrones los que imponían las condiciones bajo las cuales se debía prestar el servicio, haciendo caso omiso lo ordenado por la Constitución que se comenta en lo referente a la justa retribución que deberían recibir los trabajadores, ya que estos por su imperiosa necesidad tenían que aceptar, las condiciones que les impusiera el patrón quedando desvirtuado lo establecido por los preceptos que se analizan.

La situación del trabajador durante la vigencia de la Constitución de 1857, es natural, si tomamos en consideración que esta Constitución de referencia, consagró un cuerpo ordenado de principios rectores, para la nación mexicana, con corrientes filosóficas, que imperaban en aquella época en que fue redactada, como lo eran el Individualismo y el Liberalismo, tal y como lo asienta el C. Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado, en su obra "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo" que no debe admirarnos que el constituyente de 1857, no hubiese tenido una idea integral acerca del Derecho del Trabajo. ¹¹

Sin embargo no faltó un Diputado Constituyente que sintiera las necesidades de los trabajadores mexicanos, y con gran intuición jurídica abogó por la clase trabajadora explotada inhumanamente por la clase patronal, cabiendo el honor al ilustre Don Ignacio Ramírez, quien con brillantez inaudita, hizo referencia exponiendo a la asamblea, las deplorables condiciones en que se encontraban los trabajadores, pero la asamblea no hizo caso a las sugerencias de Don Ignacio Ramírez; dentro de las cuales podemos señalar las siguientes:

El 7 de julio de 1856, Ignacio Ramírez al referirse al Proyecto de Constitución dentro de otras cosas dijo: "Señores, el Proyecto

11 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Pág. 66.

de Constitución que hoy se encuentra sometido a las luces de Vuestra Soberanía revela en sus autores un estudio, no despreciable, de los sistemas políticos de nuestro siglo; pero al mismo tiempo un olvido inconcebible de las necesidades positivas de nuestra Patria. Político Novel y orador desconocido; hago a la Comisión tan graves cargos no porque neciamente pretenda ilustrarla, sino porque deseo escuchar sus luminosas contestaciones, acaso en ellas encontraré que mis argumentos se reducen para mi confusión a unas solemnes confesiones de mi ignorancia..."

Sigue diciendo Ignacio Ramírez ¹³ "El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya, la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.

Continúa diciendo: ¹⁴ "pues bien, el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fue el hombre: a esta condición lo redujo el derecho a la guerra, terrible sanción del Derecho Divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia ni su existencia y el alimento no es para el hombre máquina un derecho sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios..." y concluye diciendo "Antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. Así es que el grande el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas. ¹²

De lo expuesto por Don Ignacio Ramírez se puede afirmar que fue el primer constituyente mexicano que planteó en forma viril ante la Cámara de Diputados la situación que estaba viviendo el trabajador mexicano de su época, desgraciadamente su intuición vertida por el mejoramiento del trabajador mexicano, ante los cons-

12 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Pág. 67.

tituyentes de 1857 no hizo eco, los cuales optaron por conservar de la Colonia el estado de cosas que se había heredado de esta, respecto de las condiciones de la clase trabajadora, siendo su única preocupación del constituyente de 1857 asegurar la libertad del trabajo, como consecuencia de esa libertad, al trabajador mexicano lo volvió más esclavo, ya que no era libre para fijar las condiciones bajo las cuales iba a laborar, pues por su necesidad lo llevaba a aceptar las condiciones de trabajo que le imponía el patrón sin tener una seguridad estable en su trabajo ya que se encontraba a merced de la voluntad de quien lo contrataba.

4.—Leyes de Reforma.

Las Leyes de Reforma tuvieron como consecuencia social el provocar cambios en la propiedad y tenencia de la tierra, dándole fin a las organizaciones de trabajo, como fueron las Corporaciones, los Gremios, las Cofradías que aún quedaban de la época Colonial, sin embargo por lo que se refiere a la situación del trabajador seguía sufriendo las mismas condiciones que imperaban en la época antes mencionada, ya que las Leyes de Reforma trataron exclusivamente la total separación de la Iglesia y el Estado; extinción de las corporaciones religiosas masculinas, cofradías, hermandades, noviciados de monjas, declarar propiedad de la Nación los bienes del clero secular y regular, declarar que las aportaciones de los fieles bastan para el sostenimiento del culto y de sus ministros proteger en la República la libertad religiosa. De lo cual se desprende que dichas leyes en nada beneficiaron a los trabajadores mexicanos porque estas ignoraron las injusticias a que eran sometidos los trabajadores mexicanos sumiéndolos más en la miseria y la esclavitud, todo esto auspiciado bajo la tutela de la libertad de trabajo, establecida por la Constitución de 1857 que estaba en vigencia, libertad aparente ya que no se podía hablar de libertad de trabajo, mientras el económicamente fuerte como era el patrón imponía las condiciones al débil como lo era el trabajador o como lo indica el maestro Alfredo Sánchez Alvarado "La libertad de trabajo sólo convierte al que preste su servicio en instrumento al servicio del poderoso".

En el efímero Imperio del archiduque Maximiliano de Habs-

burgo promulgó una serie de disposiciones en materia laboral teniendo éste un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar, convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre expidió el 10 de abril de 1865 una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores denominado el "Estatuto provisional del Imperio", y en sus artículos 69 y 70 incluidos en el capítulo de "Las Garantías individuales" y que a la letra dicen:

"Artículo 69.—A ninguno puede exigirse servicios gratuitos o forzados sino en los casos que la Ley disponga".

"Artículo 70.—Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores o a falta de ellos, de la Autoridad Política". En el mismo año el primero de noviembre expidió lo que se ha llamado "Ley del Trabajo del Imperio" en la que establece entre otras: Libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas.¹³

Dichas Leyes revisten especial importancia desde el punto de vista laboral ya que contiene una serie de disposiciones en beneficio de los trabajadores, desgraciadamente estas leyes no tuvieron vigencia alguna quedando en solo buenas intenciones, pues sus beneficios no alcanzaron a los trabajadores de México, los que siguieron bajo el yugo de los poderosos.

6.—Códigos Civiles de 1870 y 1884.

Los Códigos Civiles para el Distrito y Territorios Federales

13 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 72-73-74.

que fueron promulgados en los años de 1870 y 1884 reglamentaron seis tipos de Contratos, reglamentando cada uno de ellos diversa prestación de servicio, siendo los siguientes:

- 1.—Servicio Doméstico.
- 2.—Servicio de Jornal.
- 3.—Contrato de obras a destajo o precio alzado.
- 4.—De porteadores y alquiladores.
- 5.—Del Aprendizaje.
- 6.—Del Contrato de hospedaje.

Estos contratos sólo se limitaron a reglamentar diversas prestaciones de servicios los cuales trataron de identificar con un arrendamiento de servicios, pero aún cuando estos contratos ya reglamentaban algunas disposiciones, como era el pago de "Salarios y su prelación" no contienen preceptos que protejan al trabajador en la estabilidad de sus empleos frente al patrón, o como lo expresa el Lic. Alfredo Sánchez Alvarado "pero todas las medidas protectoras para el trabajador, que se contiene en las Legislaciones Laborales modernas fueron desconocidas por los legisladores de 1870 y 1884".¹⁴ Y aunque parezca paradójico el legislador de aquella época, en materia penal en lugar de proteger al trabajador protegía al patrón como lo podemos ver de la lectura del artículo 925 del Código Penal de 1871 que a la letra dice:

Artículo 925.—"Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas a los que formen tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo".¹⁴

Este artículo tipificó, como delito, las asociaciones obreras que tuvieran por objeto conseguir mejores condiciones de trabajo significando ésto un duro golpe al movimiento obrero mexicano. Estas sanciones fueron una arma efectiva, que se empleó durante

14 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Pág. 74.

la dictadura del General Porfirio Díaz para contener el descontento que existía en la clase trabajadora de la República Mexicana.

Esta situación era nefasta y amenazadora para la clase trabajadora que tenía la necesidad de ganar el sustento con la prestación de sus servicios; pero este estado de cosas les sirvió de acicate para la clase trabajadora ya que ésta tenía ansias de mejoramiento e imperiosas necesidades de defensa colectiva para modificar las condiciones de trabajo bajo la cual laboraba como era entre otras la jornada de quince horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces razón por la cual los obreros se reunieron para crear un organismo de lucha en contra del clero, del capital y del gobierno dándole el nombre a éstos organismos de "Sociedades Mutualistas" para evitar persecuciones, de las que podemos mencionar "El Gran Círculo de Obreros Libres", que se formó el 16 de Septiembre de 1872 teniendo como finalidad la reglamentación del trabajo en las Fábricas del Valle de México, lo que viene a ser el antecedente del Reglamento Interior de Trabajo.¹⁵

De lo escrito hasta la terminación de estas líneas referente a la búsqueda de los antecedentes históricos del "Despido Justificado por causa de Embriaguez", hemos visto que a través de las diferentes épocas, por la que se ha desenvuelto la vida del trabajador mexicano frente a los patrones, nos da un saldo poco alentador para encontrar dicho antecedente de esta causal, ya que sólo en la época Precortesiana podemos vislumbrar un rayito de luz en este estudio, y es el que nos narra el Códice Mendocino en la que ya en esta época a "los borrachos habituales... los privaban de los oficios públicos que tuviesen y se les inhabilitaba en adelante", el cual considero que este sea el antecedente del "Despido Justificado por causa de Embriaguez", que actualmente regula nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo.

B.—CONCEPTO.

La Academia Española para referirse a esta voz, expresa que **DESPIDO**. "Despedida", sin más, como acción o efecto de despe-

15 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 74-75.

dirse. De este concepto establece Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual lo siguiente: Toda la trascendencia e innovaciones que el Derecho Laboral ha introducido se refleja de manera palmaria el tener que añadir, por nuestra parte, algunas líneas... imprescindibles en materia jurídica, al menos por los millares de juicios que esta voz promueve y por los millones que obliga a desembolsar anualmente en cualquier país medianamente industrial.

Y comenta que en general "despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo y termina por definir el "Despido" en Derecho Laboral" diciendo que el despido es la ruptura o disolución del contrato o relación del trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.¹⁶

Entre otros autores que definen el "despido" se encuentra Francisco Hostenche, diciéndonos, "El despido es la cesación de un asalariado en el trabajo contratado, por un patrono, a voluntad y antes de expirar el tiempo de duración del Contrato o del ajuste".

El Doctor Aparicio Méndez define el "Despido" como la resolución del Contrato de Trabajo por decisión unilateral del patrono o por mandato de la Ley cuando se configura ciertos elementos vinculados a la voluntad del empleador directa o indirectamente.¹⁷

Por lo que se refiere a nuestra Constitución Política vigente, referente al despido, esta únicamente se limita a enunciar las causas injustificadas de despido del trabajador por parte del patrón; pero no lo define como se puede observar de la simple lectura del artículo 123 Constitucional en su fracción XXII, que a la letra dice:

"XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

16 Diccionario de Derecho Usual, Guillermo Cabanellas, Págs. 690-891.

17 El Derecho de Despido en el Contrato de Trabajo, Capítulo IV, Francisco Hostenche, Págs. 410-411.

La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.¹⁸

Por lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo del año de 1931 igualmente no define el "despido", ya que no usa este vocablo; pues usa el término "Rescindir", así lo establece en su artículo 122.—El patrón podrá rescindir la relación de trabajo:...

Lo mismo sucede en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo no se preocupa por definir "El Despido", ya que no utiliza este vocablo sino el de rescisión, pues así lo establece en su Artículo 47 en donde establece: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón".

Analizando nuestra Ley Federal del Trabajo del año de 1931, así como la vigente, vemos que para terminar con la relación de trabajo utiliza el vocablo "rescisión", término que no se debe usar en materia laboral ya que este es de abolengo civilista, así es como lo comentan los Maestros Alberto y Jorge Trueba al decir: El vocablo "rescisión" es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido, comentario al que me adhiero por creerlo necesario.¹⁹

Analizando los preceptos anteriores acerca del "Despido de

18 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Págs. 169-170.

19 Nueva Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Pág. 39.

los trabajadores" y para efectos del presente estudio me atrevo a decir que Despido del Trabajador es la aplicación de la Ley por parte del patrón, por medio del aviso escrito, cuando el trabajador ha reunido los elementos necesarios que establece la misma, para dar por terminada la relación de trabajo.

C.—CAUSAS DE DESPIDO JUSTIFICADO.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigente, no hace alusión a las causas de "Despido Justificado, solamente enumera las causas injustificadas de despido del trabajador por parte del patrón, así como las sanciones a que se hace acreedor éste en el supuesto caso de llevar a cabo el despido injustificado.

La Ley Federal del Trabajo del año de 1931 establecía como causas de "despido justificado" en su artículo 122 las siguientes:

Artículo 122.—El patrón podrá rescindir la relación de trabajo:

I.—Por engañarlo o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II.—Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

III.—Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV.—Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.—Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI.—Por ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII.—Por comprometer al trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

VIII.—Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.—Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X.—Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI.—Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII.—Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.—POR CONCURRIR EL TRABAJADOR A SUS LABORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGUN NARCOTICO O DROGA ENERVANTE.

XIV.—Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que impida a éste el cumplimiento del contrato de trabajo.

XV.—Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116; y

XVI.—Por causas análogas a las establecidas en las fraccio-

nes anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. ²⁰

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, vigente establece como causas de despido justificado las que enumera en su artículo 47, siendo las siguientes:

Artículo 47.—Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

I.—Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.—Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.—Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.—Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.—Ocasionar al trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

20 Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Págs. 63-64-65-66.

VI.—Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.—Comprometer al trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

VIII.—Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.—Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X.—Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI.—Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII.—Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para accidentes o enfermedades;

XIII.—Concurrir el trabajador a sus labores en estado de EM-BRIAGUEZ o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.—La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.—Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ES-

CRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN.²¹

Analizando nuestros preceptos anteriores, nos damos cuenta que nuestra Carta Magna, no regula "el despido justificado por causa de embriaguez", ya que esta remite a su Ley Reglamentaria como es la Ley Federal del Trabajo, quien ya regula este tipo de despido y es la Ley del Trabajo de 1931 en su artículo 122 fracción XIII y en la Nueva Ley del Trabajo en su artículo 47 fracción XIII, quienes regulan esta causal de Despido Justificado.

21 Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, obra citada, Págs. 39-40.

CAPITULO II

B.—EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SUS REFORMAS.

A.—Antecedentes Históricos.

Desde fines del siglo pasado y a principios del actual, la oposición de la clase trabajadora al régimen del Presidente de la República Mexicana, General Porfirio Díaz fue manifiesta y en especial por el Partido Liberal Mexicano, ya que por medio de publicaciones en los diferentes periódicos se atacó al Dictador sistemáticamente. Naciendo "la Unión Liberal Humanidad" y otros organismos del mismo pensamiento afiliados a éste. Destacando dentro del Partido Liberal Mexicano, los hermanos Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Rosalfo Bustamante, Librado Rivera; agregándose a este grupo Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón, Francisco M. Ibarra, Carlos Guerra, Plácido Ríos, Lázaro Gutiérrez de Lara, Enrique Bermúdez de los cuales tomaron acción activa en la Huelga de Cananea.

Desde el 5 de Mayo de 1906, se dejó sentir la inconformidad de la clase trabajadora de la Compañía Consolidada de Cobre de Cananea S.A.; al estallar la Huelga de Cananea el 10. de Junio del mismo año donde 400 obreros de esta mina declararon la huelga a la Empresa, formulándole las siguientes peticiones:

I°.—Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

EL PUEBLO OBRERO SE OBLIGA A TRABAJAR SOBRE LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

I.—La destitución del Empleo del Mayordomo Luis (Nivel 19)

II.—El *mínimum* sueldo del obrero serán cinco pesos diarios por ocho horas de trabajo.

III.—En todos los trabajos de la Cananea Consolidated C. se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV.—Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

V.—Todo mexicano, en los trabajos de esa negociación, tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.

Habiendo agregado una petición más concreta, en la que se exigía igualdad de trato para los mexicanos en relación con los extranjeros.²²

En este pliego petitorio como se podrá observar no hay petición alguna referente a la estabilidad del obrero en su trabajo. La contestación a la petición hechas por los huelguistas, fue en sentido negativo por parte de la empresa, problema que pudo resolverse en forma inmediata, éste se agravó cuando los trabajadores de otras minas, secundaron el movimiento, siendo agredidos los huelguistas por los guardias rurales al servicio de la dictadura, auxiliados por soldados norteamericanos, siendo acompañados por el gobernador del Estado de Sonora Rafael Izabal, dando como resultado que un elevado número de trabajadores mexicanos resultaran muertos, pues al encontrarse indefensos estuvieron a expensas de sus victimarios; por el hecho de defender con gallardía sus derechos, sus líderes fueron hechos prisioneros, y enviados a las temidas tinajas de San Juan de Ulúa que era la prisión preferida del dictador, para recluir a sus enemigos siendo estos actos el premio a su lucha por defender sus derechos como trabajadores, sin embargo este sacrificio marcó un precedente a seguir y pronto surgieron nuevos líderes de la clase trabajadora que enarbolaron la bandera de la lucha por la conquista de sus derechos.

Un mes después, el 1° de Julio de 1906 aparecía integrado el "Partido Liberal Mexicano" suscrito por Ricardo Flores Magón,

22 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 77-78.

II.—El **mínimum sueldo del obrero serán cinco pesos diarios por ocho horas de trabajo.**

III.—En todos los trabajos de la **Cananea Consolidated C.** se ocupará el **75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.**

IV.—Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

V.—Todo mexicano, en los trabajos de esa negociación, tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.

Habiendo agregado una petición más concreta, en la que se exigía igualdad de trato para los mexicanos en relación con los extranjeros. ²²

En este pliego petitorio como se podrá observar no hay petición alguna referente a la estabilidad del obrero en su trabajo. La contestación a la petición hechas por los huelguistas, fue en sentido negativo por parte de la empresa, problema que pudo resolverse en forma inmediata, éste se agravó cuando los trabajadores de otras minas, secundaron el movimiento, siendo agredidos los huelguistas por los guardias rurales al servicio de la dictadura, auxiliados por soldados norteamericanos, siendo acompañados por el gobernador del Estado de Sonora Rafael Izabal, dando como resultado que un elevado número de trabajadores mexicanos resultaran muertos, pues al encontrarse indefensos estuvieron a expensas de sus victimarios; por el hecho de defender con gallardía sus derechos, sus líderes fueron hechos prisioneros, y enviados a las temidas tinajas de San Juan de Ulúa que era la prisión preferida del dictador, para recluir a sus enemigos siendo estos actos el premio a su lucha por defender sus derechos como trabajadores, sin embargo este sacrificio marcó un precedente a seguir y pronto surgieron nuevos líderes de la clase trabajadora que enarbolaron la bandera de la lucha por la conquista de sus derechos.

Un mes después, el 1º de Julio de 1906 aparecía integrado el **"Partido Liberal Mexicano"** suscrito por **Ricardo Flores Magón,**

22 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 77-78.

Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante, que eran los que formaban la Directiva, publicando en la misma fecha su programa del cual transcribimos para los fines de nuestro estudio.

"...Un Gobierno que se preocupe por el bien efectivo de todo el pueblo no puede permanecer indiferente ante la importantísima cuestión del trabajo, gracias a la Dictadura de Porfirio Díaz, que pone el poder al servicio de todos los explotadores del pueblo, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable; en donde quiera que presta sus servicios, es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por un jornal de unos cuantos centavos. El capitalista soberano impone sin apelación las condiciones de trabajo, que siempre son desastrosas para el obrero y este tiene que aceptarlas por dos razones: porque la miseria lo hace trabajar a cualquier precio o porque si se rebela contra el abuso del rico, las bayonetas de la Dictadura se encargan de someterlo, así es como el trabajador mexicano acepta labores de doce o más horas diarias, por salarios menores de setenta y cinco centavos, teniendo que tolerar que los patrones les descuenten todavía de su infeliz jornal diversas cantidades para médico, culto católico, fiestas religiosas o cívicas y otras cosas, aparte de las multas que con cualquier pretexto se les imponen..."

"...En más deplorable situación que el trabajador industrial se encuentra el jornalero del campo, verdadero siervo de los modernos señores feudales. Por lo general, estos trabajadores tienen asignado un jornal de veinticinco centavos o menos, pero ni siquiera este menguado salario perciben en efectivo. Como los amos han tenido el cuidado de echar sobre sus peones una deuda más o menos nebulosa, recogen lo que ganan esos desdichados a título de abono, y sólo para que no se muera de hambre les proporciona algo de maíz y frijol y alguna otra cosa que les sirva de alimento..."

"...De hecho y por lo general, el trabajador mexicano nada gana; desempeña rudas y prolongadas labores, apenas obtiene lo más estrictamente preciso para no morir de hambre. Esto no sólo es injusto, es inhumano y reclama un eficaz correctivo. El trabajador no es ni debe ser en las sociedades una bestia macilenta condenado a trabajar hasta el agotamiento sin recompensa alguna;

el trabajador fabrica con sus manos cuanto existe para beneficio de todos, es el productor de todas las riquezas y debe tener los medios para disfrutar de todo aquello de que los demás disfrutan. Ahora le faltan los dos elementos necesarios: Tiempo y dinero y es justo proporcionárselos aunque sea en pequeña escala. Ya que ni la piedad ni la justicia tocan el corazón encallecido de los que explotan al pueblo, condenándolo a exterminarse en el trabajo sin salir de la miseria, sin tener ni una distracción ni un goce, se hace necesario que el pueblo mismo por medio de mandatarios democratas, realice su propio bien obligando al capital inmovible a obrar con menos avaricia y con mayor equidad...".

"...Una labor máxima de ocho horas y un salario mínimo de un peso es lo menos que pueda pretenderse para que el trabajador esté siquiera a salvo de la miseria, para que la fatiga no le agote y para que le quede tiempo y humor de procurarse instrucción y distracción después de su trabajo, seguramente que el ideal de un hombre no debe ser ganar un peso por día, eso se comprende, y la Legislación que señale tal salario mínimo no pretenderá haber conducido al obrero a la meta de la felicidad, pero no es eso de lo que se trata. A esa meta debe llegar el obrero por su propio esfuerzo y su exclusiva aspiración, luchando contra el capital en el campo libre de la democracia. Lo que ahora se pretende es cortar de raíz los abusos de que ha venido siendo víctima el trabajador y ponerlo en condiciones de luchar contra el capital sin que su posición sea en absoluto desventajosa. Si se dejara al obrero en las condiciones en que hoy está, difícilmente lograría mejorar, pues la negra miseria en que vive contribuirá obligándolo a aceptar todas las condiciones del explotador. En cambio garantizándole menos horas de trabajo y un salario superior al que hoy gana la generalidad, se le aligera el yugo y se le pone en aptitud de luchar por mejores conquistas, de unirse y organizarse y fortalecerse para arrancar al capital nuevas y mejores concesiones..."

El punto número 31 del programa del Partido Liberal establecía:

31.—"Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se pongan multas a los trabaja-

dores o se les hagan descuentos de su jornal O SE NIEGUEN AL QUE SE SEPARA DEL TRABAJO EL PAGO INMEDIATO DE LO QUE TIENEN GANADO; suprimir las tiendas de raya".²³

En este punto se puede apreciar un principio de la disolución de la relación del trabajo y de indemnización en caso de separación del trabajador de su empleo, olvidando el Partido Liberal Mexicano elaborar algún punto que estableciera la estabilidad del obrero en su trabajo, siendo de admirarse, que el Partido luchó incansablemente para que sus puntos de su programa, se incluyeran en la Constitución Política que en aquella época se encontraba vigente, consiguiéndolo años después en la Constitución de 1917.

La huelga de la industria textil estalló el 7 de Enero de 1907, abarcando varios Estados de la República Mexicana, como son Veracruz, Tlaxcala, Puebla, México y el Distrito Federal, teniendo sus orígenes en la injusticia cometida por los patrones, sobre sus trabajadores, manteniéndolos a estos en la miseria con el beneplácito de las autoridades gubernamentales de la época, además que los patrones trataban de disminuir los salarios a los trabajadores, para que los patrones obtuvieran mayores ganancias originando con ésto que los obreros se organizaran en agrupaciones, que bajo el rubro de Organizaciones Mutualistas, evitarían la intervención de la Dictadura Porfirista, ya que esta prohibía las agrupaciones de trabajadores con fines de lucha para cambiar las condiciones de trabajo, y precisamente los objetivos inmediatos era la de variar las condiciones de trabajo en que se encontraban, como era la disminución de la jornada de trabajo, ya que en las fábricas textiles se trabajaba normalmente 14 horas diarias y en algunas fábricas como la denominada "Hércules" de la ciudad de Querétaro trabajaban hasta 16 horas diarias, jornadas inhumanas que soportaban los trabajadores, prohibición del trabajo de los niños, y que los mayordomos y capataces trataran con humanidad a los trabajadores. Este tipo de organizaciones se extendieron en los Estados de Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Puebla, México y el Distrito Federal; los patrones al ver la actitud de defensa que tomaban los trabajadores y consideraban que esta defensa era una amenaza tanto pa-

23 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 79-80-81.

ra la industria textil como para el Gobierno pusieron en vigor un Reglamento el día 20 de Noviembre de 1906 denominado "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón" el cual establecía condiciones inhumanas y afrentosas para la clase trabajadora, siendo las principales las siguientes:

"Que la jornada sería de las 6.00 horas a las 20.00 horas.— La entrada al trabajo debía de ser por lo menos cinco minutos antes de que se iniciara la jornada, se facultó al administrador de cada empresa para que su arbitrio fijara la indemnización que deberían pagar los obreros cuando hubiese tejidos defectuosos, se prohibió a los trabajadores admitir huéspedes y visitantes sin la autorización del administrador en las habitaciones que les fueren proporcionadas por los Empresarios".

Lo anterior no podía ser, como dice el Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado, más humillante, y sin embargo, se puso en vigor a sabiendas que la Dictadura apoyaría cualquier atentado en contra de los trabajadores.

Ante esta actitud los trabajadores reaccionaron como era de esperar, suspendiendo sus labores, en las ciudades de Puebla y Atlixco, contra atacaron los patronos ordenando un paro de labores, en los Estados de Jalisco, Querétaro, México, Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Oaxaca y el Distrito Federal, considerando estos pasos como una medida para presionar a la clase trabajadora, privándolos de lo más elemental para subsistir, ya que con esto no solamente se pretendió hacer que los trabajadores admitieran las condiciones que les imponían la clase patronal, ya que la principal finalidad era exterminar, en forma definitiva la incipiente organización obrera, ya que siempre causó temor a los empresarios, los ideales del "Gran Círculo de Obreros Libres" situación que se prolongó hasta los primeros días del año de 1907, al palpar el estado de cosas en que se encontraban los trabajadores, éstos equivocadamente recurrieron ante el General Porfirio Díaz, Presidente de México en aquella época, para que interviniera como un árbitro imparcial en el conflicto obrero-patronal de la industria textil, el cual de inmediato aceptó, siendo el 5 de Enero de 1907 cuando dictó su laudo contrario a los intereses de los trabajadores, fijando como fecha para reanudar las labores el día 7 de Enero, los tra-

bajadores en lugar de obedecer el laudo reanudando sus labores, como respuesta la clase trabajadora, asaltó la tienda de raya de "Río Blanco" y "Santa Rosa", tomando lo que les hacía falta e incendiando después el lugar al grito de "Muera Porfirio Díaz" y "Viva la Revolución Obrera", de ahí se dirigieron a Nogales donde tomaron por asalto, la cárcel del lugar, liberando a los obreros que se encontraban recluidos y acto seguido quemaron las tiendas de raya, cuando hizo su aparición el ejército al mando del Coronel Rosalío Martínez abriendo fuego en contra de los inermes obreros, consumando una verdadera carnicería. ²⁴

B.—La Revolución de 1910.

En el año de 1910 nos encontramos en una situación difícil no sólo de la clase trabajadora sino del pueblo en general, éstos momentos fueron propicios para derrocar la dictadura del General Porfirio Díaz, surgiendo la figura de Don Francisco I. Madero enarbolando la lucha armada quien lanza el día 5 de Octubre de 1910 el "Plan de San Luis Potosí", siendo este un plan de carácter eminentemente político, ya que su fin principal era la no reelección, pues en sus postulados no tiene referencia alguna, que trate de proteger a la clase trabajadora, ya que únicamente se preocupa por mantener la vigencia de las Leyes que en aquella época se encontraban en vigor heredadas de la dictadura, así como la Constitución de 1857, a pesar del estado de cosas existentes era el inicio de la revolución que iba a transformar la vida económica de la sociedad mexicana.

Siguieron apareciendo nuevos planes revolucionarios, como los lanzados en Caborca el 10 de Abril de 1911, suscrito por Francisco G. Reyna, Primitivo Tinajero y otros, el de Tacubaya que reforma al de San Luis Potosí de 31 de octubre de 1911 suscrito por Paulino Martínez, Policarpo Rueda y Francisco I. Guzmán, el Plan de Bernardo Reyes, expedido en Soledad Tamaulipas el 16 de noviembre de 1911, por el que se reforma el Plan de San Luis dichos planes siguieron el mismo pensamiento de Don Francisco I. Madero sosteniendo la vigencia de las leyes que regían en

24 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 81-82-83.

aquella época, teniendo como consecuencia, que la situación de las clases trabajadoras fueran las mismas.

Ya en el "Plan Político Social" de fecha 18 de Marzo de 1911, para los Estados de Campeche, Guerrero, Michoacán, Puebla, Tlaxcala y el Distrito Federal, suscrito por José Pinelo, Joaquín Miranda padre y Joaquín Miranda hijo, Carlos B. Mújica, Rodolfo Magaña, Antonio Navarrete, Gildardo Magaña, Francisco y Felipe Fierro, Gabriel Hernández, Francisco Maya, Miguel Frias, Felipe Sánchez, Dolores Jiménez y Muro, éste plan viene a marcar nuevas ideas, aún cuando no busca cambios radicales, en sus apartados X, XI y XII establece en materia laboral lo siguiente:

X.—"Se aumentará los jornales a los trabajadores de ambos sexos tanto del campo como de la ciudad, en relación con los rendimientos del capital, para cuyo fin se nombrarán comisiones de personas competentes para el caso, los cuales dictaminarán, en vista de los datos que necesitase para éstos".

XI.—"Las horas de trabajo no serán menos de ocho horas ni pasarán de nueve".

XII.—"Las empresas extranjeras establecidas en la República emplearán en sus trabajos la mitad cuando menos de nacionales mexicanos tanto en los puestos subalternos como en los superiores con los mismos sueldos, consideraciones y prerrogativas que conceden a sus compatriotas".

De este plan deducimos, que ya se preocupa por resolver el estado de ignominia en que se encuentra la clase trabajadora.

El 25 de noviembre de 1911 es suscrito "El Plan de Ayala", entre otros por el General Emiliano Zapata, dicho plan tuvo sus más recónditas raíces en la trayectoria misma del problema agrario mexicano sin conocer los perfiles de la tragedia del campesino y del obrero que se debatían en el hambre y la miseria, quienes eran verdaderas parias al servicio del hacendado y del patrón en la fábrica.

En el "Plan Orozquista" o "Pacto de la Empacadora" suscri-

to el 25 de marzo de 1912, por Pascual Orozco hijo, Inés Salazar y Emilio P. Campa, contiene algunos puntos de protección para la clase trabajadora al incluir lo siguiente, en su Artículo 34 de dicho plan:

"Para mejorar y enaltecer la situación de la clase obrera se implantarán desde luego las siguientes medidas"

"I.—Supresión de las tiendas de raya bajo el sistema de vales, libretas o cartas-cuentas".

"II.—Los jornales de los obreros serán pagados totalmente en dinero efectivo".

"III.—Se reducirán las horas de trabajo, siendo éstas diez horas como máximo para los que trabajan a jornal y doce para los que lo hagan por destajo".

"IV.—No se permitirá que trabajen en las fábricas los niños menores de diez años, y los de esta edad hasta los dieciséis sólo trabajarán 6 horas al día".

"V.—Se procurará el aumento de jornales armonizando los intereses del capital y del trabajo, de manera que no se determine un conflicto económico que entorpezca el progreso industrial del país".

"VI.—Se exigirá a los propietarios de fábricas que alojen a los obreros en condiciones higiénicas, que garanticen su salud y enaltezcan su condición".

En este plan, entre sus medidas protectoras a la clase trabajadora, se encuentran las siguientes:

A.—Supresión de las Tiendas de Raya.

B.—Protección al Salario de los obreros.

C.—Reducción de las horas de trabajo.

D.—Protección a los menores de edad en el trabajo.

E.—Se obliga a los dueños de Fábricas a que las tengan en condiciones higiénicas, para la protección de la salud de los obreros. Olvidando este plan punto alguno que protegiera la estabili-

dad de la clase trabajadora en su empleo.

"Plan de Guadalupe", suscrito por Don Venustiano Carranza en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila, el 26 de marzo de 1913 siendo éste un plan eminentemente político, ya que su fin primordial era el de desconocer a Victoriano Huerta, como Presidente de la República, así como el de los Poderes Legislativo y Judicial que se crearon en aquella época y las de los Gobernadores que siguieran reconociendo a los Poderes Federales nacidos bajo el amparo del usurpador y del nombramiento de Don Venustiano Carranza como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista. ²⁶

De lo anterior llegamos al convencimiento, que el Plan de Guadalupe en materia obrera, no toca un solo punto que nos permita tomarlo en consideración para nuestro estudio, sólo hacemos referencia por ser uno de los más importantes Planes Revolucionarios que trajeron como consecuencia la expedición de la Constitución de 1917.

C.—Leyes en materia de Trabajo, vigentes antes de la Constitución Política de 1917.

Ley de Manuel M. Diéguez, expedida el 2 de Septiembre de 1914 siendo Gobernador del Estado de Jalisco y con la experiencia que adquirió en la Huelga de Cananea, expidió una Ley que llevó su nombre el cual reglamentó lo siguiente:

En el Artículo primero impuso el descanso dominical para todo trabajo, público o privado.

En los artículos segundo, tercero y cuarto, se señalaron las excepciones: las más importantes eran los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y los trabajos de necesidad en las fábricas y en el campo.

El artículo primero estableció el descanso obligatorio en los días 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre.

El artículo séptimo fijó ocho días de vacaciones al año dere-

26 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 87-88.

cho que se concedió por igual a los obreros de las empresas particulares y a los servidores del Estado.

En el artículo quinto se limitó la jornada de trabajo en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, las horas de trabajo eran de las ocho a las diecinueve horas, pero debían concederse dos horas de descanso al medio día.

Los artículos 15 y siguientes señalaron las sanciones, que serían de un peso por cada persona que trabajara en los días de descanso o en las vacaciones o por cada hora que excediera a la jornada máxima.

El artículo 23 concedió acción pública para denunciar las violaciones que se cometieran a la ley.²⁷

Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, expedida el 7 de octubre de 1914, en el Estado de Jalisco, esta Ley reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, la previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en sus principales artículos establecía:

En su artículo sexto, estableció que la jornada máxima era de nueve horas, que no podía ser continua, ya que debían concederse dos descansos, de una hora cada uno.

El artículo quinto estableció, que en los servicios a destajo, la retribución sería tal, cuando menos, en nueve horas de labor, el salario mínimo y que no podría realizarse un trabajo de mayor duración, a no ser que se aumentara proporcionalmente el salario.

Existieron diversas disposiciones, después de dictada la ley de 7 de octubre de 1914, ya que en el artículo quinto transitorio de la ley de diciembre de 1915, fijó en un peso veinticinco centavos el salario mínimo, con excepción del de los mineros, que sería de dos pesos diarios, indicando éste mismo artículo que tal medida transitoria subsistiría en tanto no se redujeran los precios de los artículos de primera necesidad.

Conforme el artículo primero de esta ley, el salario mínimo

27 Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Págs. 98-99.

en el campo sería de sesenta centavos; pero el campesino tendría derecho, además, a las siguientes prestaciones: Habitación, combustible y agua; pastos para todos los animales domésticos indispensables al uso de la familia y para cuatro cabezas de ganado mayor u ocho de menor; un lote de mil metros cuadrados, cultivable y debidamente acotado, dichas disposiciones regían para los mayores de diez y seis años.

El artículo segundo prohibió el trabajo de los menores de nueve años. Los mayores de nueve y menores de doce podían ser utilizados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela; su salario se fijaría de acuerdo con la costumbre del lugar. Los mayores de doce y menores de diez y seis años recibirán, como mínimo, un salario de cuarenta centavos.

Los artículos séptimo, noveno, décimo, once y doce, consiguieron importantes medidas de protección al salario como son:

A.—El pago debía hacerse en moneda de curso legal.

B.—Quedó prohibida la "tienda de raya"; las existentes podían subsistir como giros mercantiles, pero sin que implicaran obligación alguna para el trabajador; en ningún caso podrían venderse mercancías a crédito.

C.—El pago de los salarios debía hacerse cada semana.

D.—No procedería embargo sobre salarios menores de dos pesos veinticinco centavos diarios, a menos que el embargante fuera otro obrero.

E.—Las deudas adquiridas por los trabajadores del campo prescribirían a los catorce meses de haberse contraído.

F.—No podían reducirse los salarios de los trabajadores que percibieran cantidades mayores a las fijadas como mínimo al momento de expedirse las leyes de trabajo.

El artículo 14, protegía a la familia al establecer que tenían derecho la esposa, los menores de doce años y las hijas célibes, a que se les entregara la parte del salario que bastara a su alimentación.

El artículo octavo, se refiere a los servicios sociales al establecer la obligación a los dueños de las fábricas, de ceder gratuitamente un terreno destinado a mercado, cuando la negociación estuviera fuera de los centros poblados.

El artículo 15 establece el riesgo profesional al consignar la obligación de los patronos de pagar los salarios de los obreros víctimas de algún accidente o enfermedad ocasionados por el trabajo. Se anunció, además, que en los casos en que resultare una incapacidad permanente procedería una indemnización, de acuerdo con la ley especial que habría de dictarse.

El artículo 17 establece el seguro social al imponer a todo trabajador la obligación de depositar, por lo menos, un cinco por ciento del importe de sus salarios, cantidades que servirían para crear un servicio de mutualidad. Dicho servicio se reglamentaría en cada Municipio por la Junta respectiva; los obreros debían, en todo caso, designar a los tesoreros encargados de recibir las cuotas de los patronos y de conservarlas.

El artículo 16 habló de Juntas Municipales, sin agregarle ningún otro calificativo; su función sería resolver todos los conflictos entre los trabajadores y sus patronos. Las juntas debían constituirse en tantas industrias de la localidad. Los obreros de cada negociación designaban, por votación directa, un representante, que junto con el del patrono, concurría a una asamblea general de representantes, obrero-patronales. En esta asamblea se nombraba a los miembros de las Juntas con sus suplentes, obreros y patronos, para cada una de las tres secciones. Los artículos restantes señalaron el procedimiento, juicio verbal consistente en una sola audiencia, en la que se recibían la demanda y su contestación, las pruebas y los alegatos; la resolución, dictada a mayoría de votos, no admitía recurso alguno. Esta Ley fue una de la más completas en materia laboral, siendo ésta un antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.²⁸

Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, expedida el 19 de octubre de 1914 en el Estado de Veracruz estableció en sus diferentes

28 Mario de la Cueva, obra citada, Págs. 99-100.

artículos lo siguiente:

El artículo primero consignó la jornada de trabajo, siendo esta de nueve horas, imponiendo la obligación de que se concedieran a los obreros los descansos necesarios para que tomaran sus alimentos.

El artículo segundo dispuso, que en los trabajos continuos se reglamentaría la jornada en forma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar más de nueve horas.

El artículo tercero impuso el descanso obligatorio en los domingos y días de fiesta nacional.

El artículo cuarto marcaba una serie de excepciones: Acontecimientos imprevistos, servicio de los domésticos, cargadores, cocheros, panaderos, papeleros, vendedores ambulantes, comercio de drogas, medicinas, alimentos en los mercados públicos y otros semejantes.

El artículo quinto fijaba el salario mínimo en un peso que debería percibir los trabajadores. Podía pagarse el salario por día, por semana o por mes. En los contratos de obras a destajo o precio alzado podía pagarse en fechas diversas, pero teniendo siempre en cuenta el mínimo fijado. El pago del salario debía hacerse en todo caso en moneda nacional.

El artículo sexto ordenó, que cuando el obrero viviera por costumbre en las haciendas, fábricas o talleres, bajo la dependencia inmediata de los patronos, además de salario, habría de recibir alimentación.

El artículo quinto declaró extinguidas las deudas que hasta el momento de ser promulgada la ley reportaran los campesinos en favor de sus patronos.

El artículo décimocuarto, prohibía el establecimiento de tiendas de raya.

El artículo séptimo establecía la previsión social al imponer a los patronos la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad procediera de conducta viciosa de los trabajadores y a los que resultaren víctimas de algún accidente de tra-

bajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y el salario que tuvieran asignado por todo el tiempo que durare la incapacidad, derechos que se extendían igualmente a los obreros que hubieren celebrado contratos a destajo o precio alzado.

En el artículo noveno se previene a los dueños de establecimientos industriales o de negociaciones agrícolas mantuvieran por su cuenta y para el servicio y asistencia de los obreros, hospitales, enfermerías dotados de médicos, enfermeros y del arsenal quirúrgico, drogas y medicinas necesarios.

El artículo décimo imponía también a los patronos la obligación de mantener escuelas primarias, cuya instrucción sería precisamente laica, en todos aquellos lugares en que no existiera una escuela pública a distancia no mayor de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

Los artículos décimo y décimoprimeros autorizaban al Gobierno del Estado para nombrar el número de inspectores que fueran indispensables para la vigilancia del exacto cumplimiento de la ley.

El artículo décimosegundo estableció las Juntas de Administración Civil, ya que este artículo decía:

"Las respectivas Juntas de Administración Civil oirán las quejas de patronos y obreros y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente inspector del gobierno".

El artículo décimosexto fijaba, una multa de cincuenta a quinientos pesos o arresto de ocho a treinta días, para los infractores de la ley, penas que se duplicaban en caso de reincidencia.

De la lectura de esta Ley, por lo que se refiere a su artículo séptimo, se nota que el legislador se da cuenta, que en el caso de que algún obrero fuera vicioso no se le debería atender del mal que padecía; del cual deducimos que para nuestro estudio éste es un principio de despido por causa de embriaguez. ²⁹

Ley del Trabajo del General Salvador Alvarado, expedida el 11 de diciembre de 1915, consagró el principio de libertad de traba-

29 Mario de la Cueva, obra citada, Págs. 101-102.

jo; dio una explicación sobre lo que debe entenderse por trabajador y por patrón; en lo relativo a jornada de trabajo se redujo a ocho horas de labor al día, en relación con el salario mínimo estatuyó bases de gran trascendencia que ni siquiera en la actualidad se toman en cuenta para su fijación, ya que debía tomarse en consideración, que no debía ser el salario mínimo para sostener una situación presente, sino para superar la situación del obrero, en relación con las condiciones en que había vivido, esta ley prohíbe el trabajo de los menores de trece años; en materia de Riesgos profesionales, se adoptó la teoría del Riesgo Profesional refiriéndose exclusivamente al accidente de trabajo y excepcionalmente a la enfermedad profesional, considerando el Estado la necesidad de crear una sociedad mutualista para beneficio de la clase trabajadora. ³⁰

Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo del Licenciado Rafael Zubarán Capmany expedido el 12 de diciembre de 1914, promulgado por Don Venustiano Carranza, en su carácter de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista encargado del Poder Ejecutivo, anunció, en su artículo segundo, la expedición de Leyes para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de todas las clases proletarias y siendo Secretario de Gobernación el Licenciado Rafael Zubarán Capmany, se elaboró por el Departamento de Trabajo, con la colaboración del propio Secretario de Gobernación y de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, un Proyecto de Ley Sobre Contrato de Trabajo, consta el mencionado proyecto de siete secciones, disposiciones generales, derechos y obligaciones de los patronos y de los obreros, jornada máxima y salario mínimo, reglamento de taller, terminación del contrato colectivo de trabajo que comprendía, además, lo relativo a sindicatos y disposiciones complementarias.

Los artículos primero y segundo definían el contrato de trabajo como el convenio por el cual se obligaba una persona a trabajar para otra mediante, una retribución o salario, que se fijaría en razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de obra realizada o de cualquiera otra base estipulada en los contratos, disponiéndose que cuando el obrero proporcionara los materiales para la obra

30 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Pág. 91.

el contrato sería de trabajo, si los materiales podían considerarse como accesorios y el trabajo como el objeto principal y que de no ser así, se regiría el contrato por las disposiciones del derecho común.

En los artículos restantes se fijaron las bases fundamentales del contrato que en ningún caso podrían renunciarse por el obrero.

El artículo 26 fijó en ocho horas la jornada de trabajo que empezaría desde el ingreso del obrero al taller y terminaría con su salida, debiendo descontarse de la jornada el tiempo dedicado a las comidas y a los descansos.

Los artículos 30 y 31 consignaron el descanso semanal y en los días primero de mayo y 16 de septiembre.

El artículo 33 imp'antó el salario mínimo, ordenando la creación de un organismo federal que, tomando en consideración las condiciones de la producción y el costo de la vida en cada región de la República, fijara, anualmente, el que debiera pagarse en cada región y en cada industria.

En diversos artículos se fijaron las medidas de protección al salario siendo las siguientes:

A.—Contra el patrono, mediante la prohibición de las tiendas de raya y la obligación de pagarlo en moneda de curso legal; se prohibió también la imposición de multas y todo acto de compensación, descuento o reducción a no ser con autorización judicial o administrativa.

B.—Contra el mismo patrono, al disponer el artículo 33 que en los casos en que no hubiera fijado el salario en el contrato, se pagaría el que pidiera el obrero, siempre que no fuera excesivo.

C.—Contra los acreedores del trabajador, merced a la prohibición del embargo de los salarios menores de veinte pesos semanales y demás del quinto de la cantidad que excediera esa suma.

D.—Contra los acreedores del patrono, al ordenar el artículo 80 que los créditos de los obreros por salarios del último año serían considerados como refaccionarios.

Los artículos noveno y siguientes reglamentaron el trabajo de

las mujeres y de los menores de edad, dando capacidad plena a la mujer casada y a los mayores de dieciocho años para celebrar el contrato y exigiendo la autorización del padre o tutor para los menores de dieciocho y mayores de doce.

El artículo noveno, apoyado en la razón de que, dado nuestro medio, no era posible prohibir el trabajo a los menores de doce años porque ello implicaría, en muchos casos, arrojarlos a la miseria, exigió, como condiciones para su utilización, que el servicio se efectuara de día y no requiera una gran dedicación o desarrollo, que por la naturaleza del trabajo, por los lugares que se ejecutara o por cualquiera otra circunstancia, no perjudicara el desarrollo del menor ni pudiera poner en peligro su salud o moralidad o la posibilidad de su instrucción escolar.

El artículo 29 redujo a seis horas la jornada de los menores de dieciocho años y prohibió para ellos el trabajo extraordinario.

El artículo décimo prohibía utilizar el trabajo de los menores de dieciséis años y de las mujeres en trabajos nocturnos en las fábricas, talleres o en labores agrícolas.

El capítulo segundo se ocupaba de las obligaciones de los patronos y de los trabajadores.

En el capítulo quinto se trató la cuestión relativa a la duración del contrato de trabajo, habiéndose intentado dar mayor firmeza a la relación; los contratos sólo podían celebrarse por tiempo fijo o por obra determinada y, cuando no existiera plazo, se entendía fijado el de un año, queriendo evitar con esto que los **PATRONOS PUDIERAN DESPEDIR A LOS TRABAJADORES A SU VOLUNTAD, CON SOLO EL REQUISITO DEL AVISO PREVIO**; en los artículos restantes de este capítulo se fijaron las causas justificadas de terminación del contrato de trabajo.

El capítulo sexto, reglamentó el contrato colectivo de trabajo y reconoció a la asociación profesional, fijando, como condiciones para su existencia, que el número de trabajadores que la integran no fuera menos de cinco, que el acta constitutiva se redactara por escrito y se registrara en el ayuntamiento correspondiente, que se establecieran las bases de su representación legal y se ex-

presara el objeto de la asociación.³¹

Del estudio de este Decreto vemos que elaboró las causas de terminación del contrato de trabajo, evitando con esto despidos injustificados por parte del patrono, siendo éste un antecedente de los despidos justificados que actualmente establece nuestra Ley de Trabajo y como consecuencia la creación de la estabilidad del trabajador en su empleo.

Decretos:

El 8 de agosto de 1914 en el Estado de Aguascalientes, el Gobernador y Comandante Militar Alberto Fuentes D. suscribió un decreto donde se consigna la obligación, a los encargados de tiendas, fábricas y talleres, se concediera un día de descanso a la semana a los trabajadores; que los afectados, cerraran sus establecimientos un día por semana, que el máximo de labor era de 9 horas, sin ser consecutivas, es decir que al trabajador se le diera un descanso a la mitad de su horario de trabajo para tomar sus alimentos.

El 15 de Septiembre de 1914, en San Luis Potosí, suscribió el Gobernador y Comandante Militar un Decreto donde estableció un salario mínimo mayor para los trabajadores mineros, pagándose éste en moneda de circulación legal, semanalmente y sin descuento alguno, prohibió las tiendas de raya, consignó que los salarios eran inembargables prohibiendo a los patronos poner trabas, a los trabajadores para cambiar de trabajo o de residencia, se consignó el establecimiento de una oficina que se le denominó Departamento de Trabajo, el cual procuraría el mejoramiento de la clase trabajadora.

Decreto relativo al Proletariado Rural, expedido, por el C. Gobernador Militar del Estado de Tabasco el 19 de Septiembre de 1914 por el cual quedaron abolidas las deudas de los peones de campo y el sistema de servidumbre, se limitan los préstamos futuros, prohibiéndose que los peones laboraran más de ocho horas diarias, se prohibió que el hacendado azotase a los peones o les impusiera cualquier otro castigo, se estableció una pena de uno a seis

31 Mario de la Cueva, obra citada, Págs. 104-105-106.

meses de prisión al que no cumpliera con las disposiciones de este decreto; se estableció un premio del 30 % de la multa que se entregaría a toda persona que denunciara el incumplimiento de este decreto.

Decreto del Salario Mínimo, dictado por el General Fidel Avila, Gobernador del Estado de Chihuahua, de fecha 9 de Enero de 1915 en el cual se estableció, un salario mínimo para el trabajador mayor de 18 años y otro para el menor de esta edad, sin quedar incluidos en dicha disposición, los domésticos, aprendices y meritorios, prohibió además la retención del salario, se estableció que los empleados, peones y domésticos **NO PODIAN SER DESPEDIDOS SINO EN LOS TERMINOS PRESCRITOS POR LOS CODIGOS CIVIL Y DE COMERCIO**, pero que en todo caso, se liquidarían los sueldos o jornales en el acto de la separación, prohibiéndose también cualquier sustitutivo de la moneda. ³²

De los decretos antes expuestos, se nota como los C. Gobernadores de los Estados, sienten la necesidad de proteger a la clase trabajadora, al dictar una serie de disposiciones en sus diferentes decretos donde ya se regula el salario mínimo, jornada de trabajo, liberación de deudas del trabajador, descanso semanal, trato humano al peón rural, protección de la mujer y de los menores de edad, y lo más importante para nuestro estudio es la creación de la estabilidad del trabajador en su empleo, al prohibir en el Decreto del C. Gobernador Militar del Estado de Chihuahua, Fidel Avila; que los empleados, peones y domésticos no podían ser despedidos por voluntad del patrono, sino en los términos prescritos por los Códigos Civil y de Comercio, siendo este decreto el antecedente inmediato de los despidos justificados que regula actualmente nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo.

Constitución Política de 1917.

En la ciudad de Querétaro el primero de Diciembre de 1916 quedó inaugurado el Congreso Constituyente convocado por Don Venustiano Carranza, ante el cual hizo entrega de un proyecto de Constitución que no contenía ninguna modificación alguna en ma-

32 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 91-92.

presara el objeto de la asociación.³¹

Del estudio de este Decreto vemos que elaboró las causas de terminación del contrato de trabajo, evitando con esto despidos injustificados por parte del patrono, siendo éste un antecedente de los despidos justificados que actualmente establece nuestra Ley de Trabajo y como consecuencia la creación de la estabilidad del trabajador en su empleo.

Decretos:

El 8 de agosto de 1914 en el Estado de Aguascalientes, el Gobernador y Comandante Militar Alberto Fuentes D. suscribió un decreto donde se consigna la obligación, a los encargados de tiendas, fábricas y talleres, se concediera un día de descanso a la semana a los trabajadores; que los afectados, cerraran sus establecimientos un día por semana, que el máximo de labor era de 9 horas, sin ser consecutivas, es decir que al trabajador se le diera un descanso a la mitad de su horario de trabajo para tomar sus alimentos.

El 15 de Septiembre de 1914, en San Luis Potosí, suscribió el Gobernador y Comandante Militar un Decreto donde estableció un salario mínimo mayor para los trabajadores mineros, pagándose éste en moneda de circulación legal, semanalmente y sin descuento alguno, prohibió las tiendas de raya, consignó que los salarios eran inembargables prohibiendo a los patronos poner trabas, a los trabajadores para cambiar de trabajo o de residencia, se consignó el establecimiento de una oficina que se le denominó Departamento de Trabajo, el cual procuraría el mejoramiento de la clase trabajadora.

Decreto relativo al Proletariado Rural, expedido, por el C. Gobernador Militar del Estado de Tabasco el 19 de Septiembre de 1914 por el cual quedaron abolidas las deudas de los peones de campo y el sistema de servidumbre, se limitan los préstamos futuros, prohibiéndose que los peones laboraran más de ocho horas diarias, se prohibió que el hacendado azotase a los peones o les impusiera cualquier otro castigo, se estableció una pena de uno a seis

31 Mario de la Cueva, obra citada, Págs. 104-105-106.

teria Agraria y Obrera, ya que este proyecto seguía los mismos lineamientos de la Constitución de 1857, es decir ignoró en su esencia el Derecho del Trabajo, materia que se pretendió regular por leyes secundarias, así también opina el C. Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado al enunciar lo siguiente:

"A Don Venustiano Carranza no se debe la inclusión de los Artículos 27 y 123 Constitucionales, vigentes la omisión en que incurrió el C. Primer Jefe no la justificamos, porque si la pretensión fue de que la materia Agraria y Obrera quedasen reguladas por Leyes secundarias carecía de objeto convocar a un Congreso Constituyente que sólo se limitase a ratificar el contenido de la ya caduca Constitución de 1857. Y más aún cuando estas innovaciones son las que significan a la Constitución de 1917",³³ continúa diciendo el C. Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado:

"La idea renovadora, la idea de un cambio radical de las Instituciones, no fue bandera del C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista; situación que confirmó Don José Natividad Macías al decir: "Cuando el Jefe Supremo de la Revolución, se estableció en el Puerto de Veracruz, su primer cuidado fue haber dado bandera a la Revolución nueva que entonces se iniciaba; y esa bandera quedó perfectamente establecida en las adiciones que el Plan de Guadalupe se hicieran el 12 de Diciembre de 1914. . . "El reconocimiento que antecede, nos demuestra la falta de bandera Revolucionaria hasta estos momentos; y si puede considerarse como una bandera al Artículo 2o. de las adiciones al Plan de Guadalupe, situación que no aceptamos porque sus postulados no fueron cumplidos, máxime cuando sólo fue un compromiso con la casa del Obrero Mundial que participó en el Ejército Constitucionalista con los batallones rojos. No podemos hablar de una Revolución cuando el objetivo inmediato y directo era el continuismo de las Instituciones: Revolución es renovación; es cambio, absoluto y radical, un cambio en la estructura fundamental de un Estado y de sus Instituciones, que conmueve la base económica política y social que sustenta al Estado, en otras palabras, es la renovación del Estado".³³

En nuestra opinión compartimos la opinión del Licenciado Al-

33 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 96-97.

fredo Sánchez Alvarado; ya que el proyecto que se comenta, sólo trataba de mantener el continuismo de las instituciones de aquella época, trayendo como consecuencia el estado de cosas existentes para el trabajador mexicano, tendría que ser el mismo dando al traste el sacrificio de los trabajadores, que con su sangre regada en el campo de batalla, quitaran la venda de los ojos a la clase trabajadora, para que lucharan por mejores condiciones de trabajo, afortunadamente en el seno del Congreso Constituyente, había representantes genuinos de los trabajadores mexicanos, que no estuvieron de acuerdo con el proyecto de Constitución luchando virilmente dentro del mismo, hasta conseguir que sus anhelos fueran plasmados en la nueva Constitución dando bases para que posteriormente se legislara sobre la materia del Trabajo.

Siendo el 26 de Diciembre de 1916 cuando se inició la discusión del artículo 50. del Proyecto del Primer Jefe, que a la letra dice:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial".

"En cuanto a los Servicios Públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que se establezcan en las Leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular y obligatorios y gratuitos las funciones Electorales".

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún Contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación con que pretendan erigirse".

"Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio".

"El contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio con-

venido, por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles”.

La comisión admitió íntegramente el artículo 5o. del Proyecto haciéndole las siguientes adiciones:

Al párrafo primero se le agregó “La Ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurrir en este delito”; adicionándole a dicho artículo un segundo párrafo que a la letra decía: “La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligación el descanso hebdomadario”.

En el proyecto modificado por la Comisión, gran número de Diputados intervinieron en el debate siendo estos Fernando Lizardi, Cayetano Andrade, Rubén Martí, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Jorge Van Versen, Froylán C. Manjarrez, David Pastrana Jaime, Josafat Márquez, Porfirio del Castillo, Fernando Martínez, Carlos L. Gracidas, Félix F. Palavicini, Alfonso Cravioto, Crisóforo Rivera Cabrera, Luis G. Monzón, Modesto González Galindo, José N. Macías, Francisco J. Mújica, Gerzain Ugarte, Federico E. Ibarra, Jesús López Lira, Nicolás Cano, Juan Aguirre Escobar, José María Rodríguez y Epigmenio Martínez.

El primero en objetar el contenido del artículo 5o. del proyecto presentado por la comisión, fue la voz del antiguo profesor de Derecho Público en nuestra Facultad, Don Fernando Lizardi al decir: “El dictamen lo encuentro defectuoso en varios de sus puntos. Antes de entrar al análisis del dictamen relativo al artículo 5o. me permito llamar la atención de la honorable Asamblea sobre los siguientes hechos. La libertad de trabajo está garantizada por el artículo 4o., y está garantizada por el artículo 5o. En el artículo 4o. se establece la garantía de que todo hombre es libre para trabajar en lo que le parezca y para aprovechar los productos de su trabajo. En el artículo 5o. se establece la garantía de que a nadie se puede obligar a trabajar contra su voluntad. . . y sigue diciendo, voy a entrar de lleno al análisis de los artículos de referencia. Si la Ley

venido, por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

La comisión admitió íntegramente el artículo 5o. del Proyecto haciéndole las siguientes adiciones:

Al párrafo primero se le agregó "La Ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurren en este delito"; adicionándole a dicho artículo un segundo párrafo que a la letra decía: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligación el descanso hebdomadario".

En el proyecto modificado por la Comisión, gran número de Diputados intervinieron en el debate siendo estos Fernando Lizardi, Cayetano Andrade, Rubén Martí, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Jorge Van Versen, Froylán C. Manjarrez, David Pastrana Jaime, Josafat Márquez, Porfirio del Castillo, Fernando Martínez, Carlos L. Gracidas, Félix F. Palavicini, Alfonso Cravioto, Crisóforo Rivera Cabrera, Luis G. Monzón, Modesto González Galindo, José N. Macías, Francisco J. Mújica, Gerzain Ugarte, Federico E. Ibarra, Jesús López Lira, Nicolás Cano, Juan Aguirre Escobar, José María Rodríguez y Epigmenio Martínez.

El primero en objetar el contenido del artículo 5o. del proyecto presentado por la comisión, fue la voz del antiguo profesor de Derecho Público en nuestra Facultad, Don Fernando Lizardi al decir: "El dictamen lo encuentro defectuoso en varios de sus puntos. Antes de entrar al análisis del dictamen relativo al artículo 5o. me permito llamar la atención de la honorable Asamblea sobre los siguientes hechos. La libertad de trabajo está garantizada por el artículo 4o., y está garantizada por el artículo 5o. En el artículo 4o. se establece la garantía de que todo hombre es libre para trabajar en lo que le parezca y para aprovechar los productos de su trabajo. En el artículo 5o. se establece la garantía de que a nadie se puede obligar a trabajar contra su voluntad... y sigue diciendo, voy a entrar de lleno al análisis de los artículos de referencia. Si la Ley

garantiza en el artículo 4o. la libertad de trabajar y en el 5o. garantiza que nadie se le ha de obligar a trabajar contra su voluntad y sin la justa retribución, no por esto quiere decir que se autoriza la vagancia. De suerte que la adición propuesta por la Comisión, adición que dice: "La ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurrir en este delito" es una adición que sale sobrando por inútil.

Siguió expresando "Este último párrafo desde donde principia diciendo: La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo". Recomendando que dicho párrafo, debía ser incluido en el artículo 4o. del Proyecto, que era el que garantizaba la libertad del trabajador y no en el artículo 5o. como se proponía, ya que éste ordenamiento establecía restricciones a la libertad pregonada".

Al hacer su intervención en el debate Don Heriberto Jara dijo "Yo no estoy conforme con algo que tiene aquí el Artículo 5o. pero estoy conforme en su mayoría, principalmente en lo relativo a la jornada máxima de ocho horas, que tan inaplicable pareció al señor Diputado Martí. . ."

El Diputado Rubén Martí interrumpe y dice: "Yo iba a tocar el asunto de las ocho horas de trabajo, con motivo de la equivocada redacción que tenía el Dictamen que se me dio, estoy conforme con las ocho horas de trabajo".³⁴

Habiendo sido aclarado este punto por el Diputado Rubén Martí, continuó diciendo el Diputado Heriberto Jara en el seno del Congreso Constituyente, ya que su exposición, como lo indica el Maestro Alberto Trueba Urbina; se convierte en el precursor de las Constituciones político-sociales y con ataques certeros a jurisconsultos y tradicionalistas expone:

"Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿Cómo va a consignarse en una

34 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 98-99.

Constitución la jornada máxima de trabajo?, ¿cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más que ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso según ellos, pertenece a la reglamentación de las Leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos, "un traje de luces para el pueblo mexicano porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encargará de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que, no obstante la libertad que aparentemente se garantiza nuestra Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, queden nada más como reliquias históricas allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar la vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren sencillamente dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia.

Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos. Ha entendido mal el señor Martí lo de obligatorio en el sentido en que lo expresa el dictamen, no es obligar a nadie que trabaje ocho horas,

es decirles al que trabaja y al que utiliza el trabajo: al primero, no puedes agotar, no puedes vender tus energías porque esa es la palabra por más de ocho horas; en nombre de la humanidad, en nombre de la raza, no te lo permito, lo dice la ley; y al que utiliza los servicios del trabajador, lo mismo le dice: en nombre de la humanidad, en nombre de la raza mexicana, no puedes explotar por más de ocho horas, al infeliz que cae bajo tus garras; pero ahora señor diputado Martí, si usted encuentra un trabajo en que sólo haya desgaste de energías por un minuto y le paguen veinte o quince pesos diarios, que es lo que importan nuestras dietas, mejor santo y bueno pero de eso a que la ley le obligue a usted a trabajar ocho horas diarias es completamente distinto. Ahora, nosotros hemos tenido empeño de que figure esta adición en el artículo 5o. porque la experiencia, los desengaños que hemos tenido en el curso de nuestra lucha por el proletariado, nos han demostrado hasta ahora que es muy difícil que los legisladores se preocupen con la atención que merece, del problema económico; no se por qué circunstancia, será tal vez por lo difícil que es, siempre va quedando relegado al olvido, siempre va quedando apartado, siempre se deja para la última hora, como cosa secundaria, siendo que es uno de los principales de los que nos debemos ocupar.

La libertad misma no puede estar garantizada si no está resuelto el problema económico. Cuantas veces, señores diputados, en los talleres, en los campos, se evita al trabajador que vaya a votar, que vaya a emitir su voto el día de fiesta, el día señalado para la elección, no precisamente el día festivo, que es el que se escoge; pero si el trabajador necesita estar allí agotando sus energías, si necesita estar sacrificándose para llevar un mediano sustento a su familia y el patrono tiene interés en que el individuo no vaya a ejercer sus derechos, que no vaya a emitir su voto, basta con que le diga: si tú no continúas trabajando, si no vienes a trabajar mañana, perderás el trabajo, y ante la perspectiva de ser lanzado a la calle, a morir de hambre, sacrifica uno de sus más sagrados derechos. Eso lo hemos visto frecuentemente; en las fincas del campo se ha acostumbrado mucho, cuando sabe el patrono que un grupo de trabajadores se inclina por determinado candidato en las luchas electorales y ese candidato no conviene al explotador, entonces éste hecha mano de todos los recursos, inclusive el de amedrentar al in-

dividuo amenazándole con la miseria si va al día siguiente a depositar su voto. ¿Qué pasa? Que la libertad política, por hermosa que sea, por bien garantizada que se quiera tener, no se puede garantizar si antes no está garantizada la libertad económica.

La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos, y para ésto es necesario votar leyes eficaces aún cuando estas leyes, conforme al criterio de los tratadistas, no encajen perfectamente en una Constitución. . . salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro. Vemos códigos y códigos y más códigos y resulta que cada vez estamos más confusos en la vida; que cada vez encontramos menos el camino de la verdadera salvación. La proposición de que se arranque a los niños y a las mujeres de los talleres, en los trabajos nocturnos, es noble señores. Tratemos de evitar que las mujeres y los niños condenados a un trabajo nocturno no pueden desarrollarse en la vida con las facilidades que tienen los seres que gozan de comodidades; tratemos de arrancar a los niños de los talleres, en los trabajos nocturnos, porque es un trabajo que daña, es un trabajo que mata a aquel ser débil antes de que pueda llegar a la juventud. Al niño que trabaja en la noche ¿cómo se le puede exigir que al día siguiente asista a la escuela, cómo se le va a decir instrúyete, cómo se le va a aprender en la calle para llevarlo a la escuela, si el pobrecito, desvalido, sale ya agotado, con deseos, como dije antes, no de ir a buscar un libro, sino buscar descanso? . . . Así pues, señores diputados, en el caso de que la mayoría esté inconforme con lo relativo a esos servicios obligatorios que se señalan a los abogados, yo estimaría que se votasen por separado las proposiciones que contiene el dictamen y al emitir vosotros, señores diputados, vuestro voto, acordados de aquellos seres infelices, de aquellos desgraciados que claudicantes, miserables, arrastran su miseria por el suelo y que tienen sus ojos fijos en vosotros para su salvación.

Por lo expuesto por Don Heriberto Jara se nota con claridad la enorme preocupación que animaba al Constituyente veracruz-

no, por la suerte del trabajador mexicano, preocupándole reglamentar la jornada de trabajo, el trabajo de los niños, de las mujeres el trabajo nocturno; ya entre uno de sus párrafos de su exposición ya vislumbra el despido injustificado de los trabajadores, cuando el patrono amenaza al trabajador con despedirlo si emite su voto a favor del candidato que al patrono no le conviene, obligando al trabajador que labore el día de las elecciones.

Al intervenir en el debate el diputado Froylán Manjarrez fue digno remate a la sesión de 26 de diciembre al reclamar un título especial en la Constitución dedicado al trabajo al decir: "Señores diputados, la humanidad había tenido un período de estancamiento, un período que se prolongaba por siglos, un período en que los monarcas no se preocuparon más que de favorecer a los cortesanos... De suerte que esos mismos europeos no vinieron a civilizar, ni mucho menos, sino a dejarnos el germen de la degeneración. Lo mismo que hicieron allá, vinieron hacer acá, sólo que acentuando más y más su ferrea mano, después de destruir la civilización de los indios, después de inundar sus conciencias con el fanatismo y después de arrancarles sus tierras, esclavizaron a los indios, esclavizaron a los antiguos habitantes del Anáhuac,

Los privilegios y las concesiones para los amigos del virrey aumentaron a granel; de allí, pues, que hayamos entrado en este período de degeneración igual al europeo, pero a algún día, ciudadanos diputados, tenía que darse fin con ese estancamiento... Y bien señores diputados, terminó, terminaron los regímenes monárquicos, a lo menos, en la acepción de su imperialismo absoluto las teorías democráticas ya imperan en todo el mundo, pero quedaron las raíces, quedó el latifundismo, quedaron los esclavos, y a esos latifundistas y a esos esclavos, es decir, no hemos quitado las garantías del latifundismo ni hemos sacado a los esclavos del poder de aquellos... se creyó repito, que la revolución obedecía a un cambio de Gobierno, al deseo del pueblo de reivindicar sus derechos políticos, a los deseos del pueblo de vengar el agravio hecho por el usurpador; pero no señores diputados, comenzó la revolución a invadir por todas las regiones del país, comenzó el tremendo rugir de los cañones y el macabro traqueteo de las ametralladoras, que hizo que se estremeciera la República... y como decía el señor Zavala,

fueron los obreros, fueron los humildes y fue la raza, fueron los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla los que, agrupándose en formidables columnas militares y dirigidos por valientes generales, se lanzaron a la olímpica contienda hasta llegar al triunfo... En el Sur, señores diputados, es donde más han sufrido los trabajadores; allí de sol a sol, sin un momento de descanso han trabajado los infelices peones para ganar lo que ellos dicen "un real y medio"; en el Sur a los peones cuando desobedecen al amo, cuando no van a trabajar, el amo los lleva a las trojes, los apalea y los encierra quince o veinte días. Pues bien, yo estoy de acuerdo, por lo tanto, con la iniciativa que ha presentado mi apreciable y distinguido colega, el señor Victoria; yo estoy de acuerdo con todas esas adiciones que se proponen; más todavía; yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna... no señores ¿quién nos garantizará que el nuevo Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios?... ¿quién nos garantiza, digo que ese Congreso ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas? No señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosle los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero, repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5o., es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se

comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios.

El diputado Froylán Manjarrez, va más lejos, que Heriberto Jara al proponer en su intervención como lo hace el constituyente Héctor Victoria, que se incluyera en la Constitución un capítulo completo donde se consignaran las bases para la creación del Derecho del Trabajo, proposición que encontró eco en los demás constituyentes y con ello el nacimiento del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dándose a conocer el 13 de Enero de 1917 los proyectos de los artículos 5o., y 123 constitucionales, suscritos por los diputados Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, con una serie de firmas de conformidad con los dictámenes; en lo general de casi todos los diputados que integraron el fecundo constituyente, los proyectos del cual dieron acalorado debate referente al artículo 5o. y 123 establecen en su proyecto:

“Artículo 5o. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los del jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

“El Estado no puede permitir que se lleva a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

“Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

"El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

"Artículo 123.—El Congreso de la Unión de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

"I.—La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamiento y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transporte, faenas de carga y descarga, labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquiera otro trabajo que sea de carácter económico.

"II.—La jornada de trabajo nocturno será una hora menor que la diurna, y estará absolutamente prohibida, de las diez de la noche a las seis de la mañana, para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales;

"III.—Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

"IV.—Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

"V.—Las mujeres dentro de los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extra-

ordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

"VI.—El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia;

"VII.—Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

"VIII.—El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

"IX.—La fijación del tipo de salario mínimo se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

"X.—El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

"XI.—Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

"XII.—En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otro centro de trabajo, que diste más de dos kilómetros de los centros de población, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas, por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. Igualmente, deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad;

"XIII.—Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando

su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

“XIV.—Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la industria o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

“XV.—El patrón estará obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

“XVI.—Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

“XVII.—Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros;

“XVIII.—Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso, con diez días de anticipación, al Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo;

“XIX.—Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje;

"XX.—Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno.

"XXI.—Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

"XXII.—El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

"XXIII.—Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra;

"XXIV.—De las deudas contraídas por los trabajadores en favor de sus patrones o de sus asociados o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia;

"XXVI.—Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.

"A.—Las que estipu'en una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

"B.—Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los consejos de conciliación y arbitraje.

"C.—Las que estipulen un plazo mayor de una semana para

la percepción del jornal.

"D.—Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

"E.—Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

"F.—Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

"G.—Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra.

"H.—Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

"XXVII.—Se considera de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno federal como el de cada Estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular, y

"XXVIII.—Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores, cuando éstos las adquieran en propiedad en un plazo determinado".

El 23 de enero de 1917 se emitió el dictamen por la Comisión sobre los artículos 50. y 123 Constitucionales, los cuales fueron aprobados por unanimidad de los constituyentes, con ligeras modificaciones, quedando definitivamente colocado el artículo 123 dentro del Título Sexto de la Constitución, bajo el rubro "Del Trabajo y de la Previsión Social en los siguientes términos:

Artículo 123.—El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes,

las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

"I.—La duración de la jornada máxima será de ocho horas

"II.—La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

"III.—Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

"IV.—Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

"V.—Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

"VI.—El salario mínimo deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

"VII.—Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

"VIII.—El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

"IX.—La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

"X.—El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda subsistir la moneda;

"XI.—Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos;

"XII.—En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por lo que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

"XIII.—Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

"XIV.—Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que

ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

"XV.—El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera el trabajo, que resulte, para la salud y la vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

"XVI.—Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

"XVII.—Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros;

"XVIII.—Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno, de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

"XIX.—Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje;

"XX.—Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno;

"XXI.—Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por el Consejo, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

"XXII.—El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

"XXIII.—Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra;

"XXIV.—De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y, en ningún caso y por ningún motivo, se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

"XXV.—El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

"XXVI.—Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexi-

cano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

"XXVII.—Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato;

"A.—Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

"B.—Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

"C.—Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

"D.—Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

"E.—Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

"F.—Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

"G.—Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra.

"H.—Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

"XXVIII.—Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargo, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

"XXIX.—Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación in-

voluntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos por lo cual, tanto el Gobierno federal como el de cada Estado deberán de fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular;

"XXX.—Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas para ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

"TRANSITORIO"

"Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución, con los patrones, sus familiares o intermedarios".³⁵

Por lo expuesto y conforme al texto vigente del Artículo 123 Constitucional, vemos que en su fracción XXII dispone, que el patrono no puede despedir "Sin Causa Justificada" al trabajador o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, protegiéndolo del despido injustificado por parte del patrono y como consecuencia defiende la estabilidad de éste en su empleo.

Acatando lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional se llevó a efecto la reglamentación del mismo y para ello en el año de 1931, la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, formuló un Proyecto de Ley Federal del Trabajo, que tomó en consideración los Proyectos y Leyes anteriores; la que fué puesta a consideración del Congreso de la Unión en un período extraordinario de sesiones que llevaba a efecto al mencionado proyecto, le hicieron ligeras modificaciones siendo aprobada y promulgada como Ley Federal del Trabajo, el 18 de agosto de 1931, por el C. Presidente de la República, Ingeniero Pascual Ortíz Rubio, la cual contenía originalmente 685 Artículos y 14 transitorios, durante su vigencia esta Ley sufrió diferentes reformas, y en lo referente a las causas que originan el "Despido Justificado", establecía en el Título Se-

35 Alfredo Sánchez Alvarado, obra citada, Págs. 99 a 114.

gundo, Capítulo XII, con la denominación "De la Rescisión de los Contratos de Trabajo" el siguiente artículo:

Artículo 122.—El patrón podrá rescindir la relación de trabajo:

I.—Por engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II.—Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

III.—Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV.—Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.—Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI.—Por ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII.—Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables; la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

VIII.—Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.—Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X.—Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI.—Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII.—Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.—Por concurrir el trabajador a sus labores "en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante".

XIV.—Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que impida a éste el cumplimiento del contrato de trabajo.

XV.—Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116; y

XVI.—Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Nuestra "Nueva Ley Federal del Trabajo" en su artículo 47 establece:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.—Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.—Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.—Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.—Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación del trabajo;

V.—Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.—Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.—Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.—Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.—Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.—Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.—Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.—Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.—CONCURREN 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, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.—La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.—Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

La Nueva Ley Federal del Trabajo comentada, es la que se encuentra vigente y regula en su artículo 47, Fracción XIII "el despido justificado por causa de embriaguez", en los términos enunciados, por lo que vemos que esta Ley conserva las mismas disposiciones, con ligeras variantes, que la Ley del Trabajo de 1931 a esta nueva ley se le hizo una acertada adición, contenida en el párrafo final del mencionado artículo, obligando al patrón en caso de despido a proporcionarle un aviso por escrito que contendrá la fecha, la causa o causas del despido del trabajador; esta obligación que la ley le impone al patrono es con el fin de que configure el despido y la fecha en que empieza a surtir sus efectos, siendo esta obligación una defensa para el trabajador, ya que al enterarse del contenido del aviso, haga valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas por el patrón.

B.—Constitución de 1857.

Por lo que se refiere a materia de trabajo, encontramos en la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos del año de 1857, dos artículos que hacen referencia a esta materia y se en-

cuentran en el Título 1o. denominado "De los Derechos del Hombre"; en sus artículos 4o. y 5o. que a la letra dicen:

"Artículo 4o.; Cada hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos, ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, y dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

"Artículo 5o.; Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida irrevocable, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.³⁶

De los artículos que se mencionan, y para el estudio que tratamos de llevar a cabo, vemos que dicha Constitución no regula las causas de despido justificado de los trabajadores, por el patrono, sólo se limita a proteger la libertad de industria y de trabajo.

C.—Constitución de 1917.

En nuestra Carta Magna, vigente, en su artículo 123 Fracción XII nos habla únicamente del "despido injustificado", aún cuando no enumera las causas, sólo se concreta a indicar, que quien ingrese a una asociación o sindicato o tome parte en una huelga lícita, el patrón estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o indemnizarlo, con el importe de tres meses de salario de lo que deducimos que la Constitución vigente, enumera como despido injustificado por parte del patrón dos casos, por ingresar a una asociación o sindicato o por haber participado en una huelga lícita; siendo la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional quien regula el despido justificado por parte del patrón en su artículo 47.

D.—Reformas al Artículo 123 Constitucional.

Las reformas que ha sufrido el Artículo 123 de la Constitución

36 Derechos del Pueblo Mexicano a través de sus Constituciones, Capítulo II, XLI Legislatura de la Unión, Pág. 307.

Política de los Estados Unidos Mexicanos, desde su vigencia son las siguientes:

ORIGINAL

Artículo 123.—El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

II.—La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido

REFORMA

Artículo 123.—El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, sobre todo contrato de trabajo:

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 6 de septiembre de 1929)

Artículo 123.—El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.—Entre los obreros, jornaleros empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 6 de diciembre de 1960).

II.—La jornada máxima de trabajo nocturno será siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros;

ORIGINAL

a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III.—Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

VI.—El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

REFORMA

el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer, y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

(Reforma publicada en el Diario de la Federación de 21 de noviembre de 1962).

III.—Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962).

VI.—Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educa-

ORIGINAL

REFORMA

ción obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales:

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962).

IX.—La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán a cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

IX.—Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas regulada de conformidad con las siguientes normas:

A).—Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

B).—La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios

REFORMA

y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará así mismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

C).—La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

D).—La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

E).—Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

F).—El derecho de los traba-

ORIGINAL

XVIII.—Las huelgas serán ilícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

REFORMA

trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962).

XVIII.—Las huelgas serán ilícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 4 de noviembre de 1933)

ORIGINAL

XXI.—Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.—El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no po-

REFORMA

XXI.—Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962).

XXII.—El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de sa-

ORIGINAL

drá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIX.—Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular,

REFORMA

lario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1929).

XXIX.—Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos;

(Reforma publicada en el Diario de la Federación de 6 de septiembre de 1929).

XXXI.—La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones pero la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfi-

ORIGINAL

REFORMA

ca, hulera, azucarera, minera, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

(Adición publicada en el Diario Oficial de la Federación de 18 de noviembre de 1942).

XXXI.—La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales bá-

ORIGINAL

REFORMA

sicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962).³⁷

XII.—En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otro centro de trabajo que diste más de dos kilómetros de los centros de población, los

XII.—Toda empresa agrícola industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a propor-

37 El nuevo Artículo 123, Alberto Trueba Urbina, Págs. 155 a 163.

ORIGINAL

patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

REFORMA

cionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 14 de febrero de 1972).

ORIGINAL

F.—Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

REFORMA

F.—Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores, y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regu'lándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a las cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada las prestaciones a que se refiere el inciso F de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad

ORIGINAL

REFORMA

social de los componentes de dichas instituciones.

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 10 de noviembre de 1972).

"B".—Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los territorios Federales y sus trabajadores:

II.—La jornada de trabajo nocturno será de una hora menor que la diurna, y estará absolutamente prohibida, de las diez de la noche a las seis de la mañana, para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales.

V.—Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos

"B".—Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 8 de octubre de 1972).

II.—La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

V.—Las mujeres dentro del embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto

ORIGINAL

que hubiese adquirido por su Contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

XI.—Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XV.—El patrón está obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes, en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las Leyes.

REFORMA

y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido para la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

XI.—Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciseis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XV.—El patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo así

ORIGINAL

REFORMA

XXV.—El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXIX.—Se considera de utilidad social: El establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberá fomentar la previsión popular.

como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

XXV.—El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXIX.—Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquiera otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

ORIGINAL

XXXI.—La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería, hidrocarburos ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, empresas que actúen en virtud de un Contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas, a empresas que ejecuten trabajos en zonas Federales y aguas Territoriales a conflictos que afecten a dos o más entidades Federativas; a Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad Federativa y por último, las obligaciones que en materia educativa correspondan a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

(Adición publicada en el Diario Oficial de la Federación de 18 de Noviembre de 1942).

REFORMA

(Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 31 de Diciembre de 1974).

XXXI.—La aplicación de las Leyes de Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zo-

ORIGINAL

REFORMA

nas federales y aguas territoriales; a conflictos que afectan a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad Federativa y, por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la ley respectiva.

(Fe de erratas, S/F/.— publicada en el Diario Oficial de la Federación de 17 de marzo de 1975, de la declaratoria por la que se adiciona la fracción... XXXI del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada el 6 de Febrero de 1975 en el Diario indicado).³⁸

Del texto original de la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Carta Magna se desprende que establece el "despido sin causa justificada", pero no indica cuales son dichas causas, limitándose a enumerar dos causales como injustificadas, siendo las siguientes:

A.—Por haber ingresado el obrero a una asociación o sindicato.

B.—Por haber tomado el obrero parte en una huelga lícita.

Por lo que respecta a la reforma que sufrió esta fracción en el año de 1962, tampoco establece diferencia alguna en cuanto al despido sin causa justificada ya que no establece cuales son las

38 Copilación de Leyes, Suprema Corte de Justicia de la Nación Mexicana, Págs. 48-52-57.

causas que se pueden considerar como injustificadas y son las que se enumeran con los incisos A y B del párrafo anterior.

En el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, encontramos que también regula "El Despido Justificado del Trabajador", siendo estas las que establece el Artículo 44 que a la letra dice:

Artículo 44.—Ningún trabajador de base al servicio del Estado podrá ser cesado o despedido sino por causa justa. En consecuencia, el nombramiento de dichos trabajadores sólo cesará de surtir efectos, sin responsabilidad para el Estado, en los siguientes casos:

- I.—Por renuncia o abandono de empleo;
- II.—Por conclusión del término o de la obra para los que fue extendido dicho nombramiento;
- III.—Por muerte del trabajador;
- IV.—Por incapacidad física o mental del trabajador;
- V.—Por resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje en los casos siguientes:
 - A.—Cuando el trabajador incurriere en falta de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
 - B.—Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
 - C.—Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
 - D.—Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
 - E.—Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviera conocimiento con motivo del trabajo.
 - F.—Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia donde pres-

te sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.

G.—Por no obedecer sistemática e injustificadamente las órdenes que reciba de sus superiores.

H.—Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

I.—Por falta comprobada de cumplimiento al contrato de trabajo o por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción el trabajador que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser desde luego suspendido en su trabajo, si con ello estuviere conforme la Directiva del Sindicato a que perteneciere; pero si no fuese así, el Jefe superior de la Oficina podrá ordenar su remoción a Oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Arbitraje. Cuando se trate de elementos no sindicalizados, la suspensión no requerirá tal conformidad sindical.

En el inciso "H" del mencionado artículo vemos que para que sea cesado o despedido el trabajador de su empleo por la causa que indica, es necesario que la embriaguez del trabajador sea habitual de tal manera, que si el trabajador acostumbra tomar alguna bebida que contenga alcohol como aperitivo o tome alguna cerveza a la hora de tomar sus alimentos, no por haberle quedado el aliento alcohólico a éste; no puede ser despedido de su empleo, por no reunir los elementos que establece el mencionado inciso.³⁹

39 Alberto Trucba Urbina, obra citada, Págs. 173 174.

CAPITULO III

C.—MEDIOS PROBATORIOS EN MATERIA LABORAL PARA DETERMINAR LA EMBRIAGUEZ.

A.—Concepto.

La palabra prueba tiene varias significaciones, todas ellas, útiles para la investigación de su sentido procesal entre ellas anotamos las siguientes:

A.—Según la Ley de Partida I, Tit. XIV Part. 3a. Prueba es la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa, o bien la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante, en la forma que la ley previene, ante el juez del litigio y que son propios, según derecho, para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito.⁴⁰

B.—La palabra Prueba, en sentido estrictamente gramatical expresa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho.⁴¹

C.—La palabra prueba desde un punto de vista meramente etimológico según el tratadista Vicente y Caravantes; trae su etimología, pues, proviene, del adverbio "probe" que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez el que prueba lo que pretende; otros nos dicen que de la palabra "probandum" que significa recomendar, probar, experimentar, hacer fe como expre-

40 Tratado de las Pruebas Civiles, Rafael de Pina, Págs. 27-28.

41 Diccionario de Derecho Procesal Civil, Eduardo Pallares, Pág. 554.

san varias leyes del Derecho Romano.⁴²

D.—El Código Civil del Cantón de Hamburgo, citado por Lessona, dice que la "prueba" en justicia son los medios adecuados para establecer la verdad de un hecho o una obligación.⁴³

E.—Carneluti sostiene que probar no consiste en evidenciar la existencia de un hecho sino en "verificar un juicio" o lo que es igual, demostrar su verdad o falsedad, pero esta distinción es formal. Si los juicios afirman o niegan la existencia de un hecho, al evidenciar su verdad o falsedad, necesariamente se demuestra la existencia o inexistencia de aquel.⁴⁴

F.—El maestro Alberto Trueba Urbina en su Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo establece que "la prueba laboral" es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho.⁴⁵

Las anteriores definiciones o conceptos, delimitan ampliamente el significado de prueba y la finalidad que persiguen, siendo este hecho el de mostrar el ánimo del juzgador; ya que al ofrecerle las pruebas necesarias e idóneas, éste tenga conocimiento de la verdad, de los hechos controvertidos.

En nuestra opinión "la prueba es el conjunto de medios, del cual se vale el afectado en sus derechos, para demostrar al juzgador la verdad de los hechos controvertidos".

B.—DIVERSAS CLASES DE PRUEBA.

Debemos señalar, que la Nueva Ley Federal del Trabajo hace mención a través del artículo 762 que en el procedimiento laboral es admisible cualquier medio probatorio, lo que equivale, según el acertado comentario del Maestro Alberto Trueba Urbina, a la utilización de probanzas tales como "las declaraciones de las partes"

42 Eduardo Pallares, obra citada, Pág. 554.

43 Eduardo Pallares, obra citada, Pág. 554.

44 Eduardo Pallares, obra citada, Pág. 554.

45 Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Pág. 299.

testimonios de otras personas, documentos, inspecciones, peritajes e inclusive presunciones legales y humanas. En general, dentro del régimen procesal del trabajo debe admitirse cualquier medio que pueda servir para comprobar un hecho".⁴⁶

Tratándose de la clasificación doctrinaria de las pruebas, el Doctor Eduardo Pallares describe las siguientes clases de pruebas en su Diccionario de Derecho Procesal Civil; tomadas del Tratado de las Pruebas Judiciales de Jeremías Bentham y del Sistema de Carnelutti.

DIRECTAS O INMEDIATAS.—Las pruebas directas producen el conocimiento del hecho que se trata de probar sin intermediarios de ningún género, de un modo inmediato, por ejemplo la Inspección Judicial.

INDIRECTAS O MEDIATAS.—En éstas, sucede lo contrario. Las pruebas indirectas pueden ser de primer grado o de grados ulteriores, según que entre el medio de prueba y el hecho por probar existe un sólo eslabón o varios eslabones, por ejemplo la testimonial, documental, fama pública, pericial.

REALES.—Las pruebas reales las suministran las cosas únicamente, aún cuando existe la posibilidad de que un individuo sea considerado como objeto de la propia prueba y en tal hipótesis se obtendrá de éste prueba de naturaleza real, por ejemplo en los casos de divorcio, los hijos pueden ser sujetos de un exámen pericial para probar si alguno de los padres les ha transmitido alguna enfermedad, para demandar el pago de una indemnización por lesiones de alguno de nuestros familiares.

PERSONALES.—Se denominan así a las pruebas que en forma directa se relacionan con las personas por medio de sus actividades, tales como la confesión, las declaraciones de los testigos y los dictámenes periciales.

ORIGINALES.—Escriche, citado en la obra del C. Licenciado Eduardo Pallares dice a este respecto: "llámese original o primordial, la primera copia que literal y fielmente se saca de la escritu-

46 Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, obra citada, Pág. 346.

ra matriz, o sea la que consta en el protocolo o registro hecha por el mismo escribano que la hizo o autorizó..."

DERIVADAS.—Como es de suponerse, se trata de copias, testimonios o reproducciones del documento original en el que se haga constar el acto jurídico que hay que probar.

PRECONSTRUIDAS.—Son las que tienen existencia jurídica antes del litigio y, con frecuencia, son creadas en vista del litigio, aunque esta última circunstancia no es esencial, por ejemplo los contratos escritos, los títulos de crédito, los certificados de depósito, las actas del estado civil.

POR CONSTITUIR.—Son las que se elaboran durante el juicio, tales como la pericial, la fama pública, los dictámenes de los expertos, confesional y testimonial.

PLENAS.—Hevia Bolaños, citado en la obra de Don Eduardo Pallares dice que "la prueba es plena cuando es entera y bastante para condenar.

SEMIPLENA.—Hevia Bolaños dice que "la prueba es semi-plena cuando es medio, no bastante para condenar". Esta clasificación concierne al valor o eficacia de la prueba. Se llama prueba plena la que obliga al juez a tener por probado el hecho a que ella se refiere. La semiplena o incompleta, no basta por sí sola para que se tenga por probado el hecho, no obliga al juez por ser insuficiente, pero si produce una probabilidad de dicha existencia e inclina el ánimo del magistrado en este último sentido, como ejemplo de estas pruebas tenemos como plenas: los documentos públicos, el documento privado reconocido, la confesión judicial.

Por lo que se refiere a la clasificación de prueba plena y semi-plena el C. Licenciado Eduardo Pallares hace un acertado comentario al indicar que "la clasificación de que se trata, plantea en realidad el siguiente problema: la prueba es plena o no es prueba, esto es, o produce un estado de certeza y es una auténtica prueba, o no lo produce, y entonces no puede ser considerada como tal.

NOMINADAS.—Son aquellas que están autorizadas por la ley, que determina su valor probatorio y la manera de producir las y son los medios de prueba que enumeran los diversos ordena-

mientos procesales.

INNOMINADAS O LIBRES.—Son todos aquellos medios de prueba que no se encuentran reglamentados y como es de suponerse quedan bajo el prudente arbitrio del juez.

HISTORICAS.—Son las que reproducen de algún modo el hecho que se trata de probar, por ejemplo la testifical, documental, las fotografías.

CRITICAS.—Son aquellas que para llegar al conocimiento del hecho, se hace mediante inducciones o inferencias, por ejemplo la pericial.

PERTINENTES.—Son las que tienden a probar los hechos controvertidos, siendo este tipo de pruebas las que están permitidas por la ley y se refieren a los puntos cuestionados.

IMPERTINENTES.—Son denominadas en tal forma las pruebas que carecen de relación alguna con los hechos controvertidos llevando como finalidad el entorpecimiento del proceso, por lo tanto van en contra del principio de economía procesal.

IDONEAS.—Las que producen certeza sobre la existencia o inexistencia del hecho controvertido, perteneciendo estas a la categoría de la prueba plena.

INEFICACES.—Son precisamente las contrarias a las antes expuestas, es decir, todas aquellas pruebas que dejan en duda las cuestiones relativas a la existencia o inexistencia del hecho litigioso.

UTILES.—Sin lugar a dudas, este tipo de prueba guarda estrecha relación con la prueba idónea que anteriormente nos hemos referido.

INUTILES.—Las que prueban hechos que las partes admiten como verdaderos o reales.

CONCURRENTES.—Sólo tiene eficacia probatoria cuando están asociadas con otras pruebas, tal como acontece en la prueba de presunciones.

ORIGINALES.—Aquellas que aisladamente producen certeza, como ejemplo tenemos: La confesión Judicial, Documental, Ins-

pección ocular.

El autor citado menciona finalmente una clasificación de las pruebas que las denomina **MORALES e INMORALES y LEGALES e ILEGALES**; consideramos que tal clasificación no tiene razón de ser, pues todos los medios de prueba son tanto morales como legales, ya que dicha moralidad y legalidad provienen de encontrarse establecidos en un Ordenamiento Jurídico y si se atiende a la finalidad que persigue la prueba, que no es otra que lograr llegar a el esclarecimiento del punto controvertido; llegaremos a la conclusión de que no hay ese tipo de pruebas, ya que el hecho de que exista en autos una palabra obscena o inmoral. Por ejemplo: una palabra obscena es inmoral, pero si es necesario hacerla constar en autos para probar determinado hecho, la necesidad justifica la prueba.⁴⁷

C.—OBJETO DE LA PRUEBA.

Al hablar del objeto de la prueba el tratadista, Don Rafael de Pina (q.e.p.d.) establece que "El objeto de la prueba son los hechos dudosos o controvertidos", sigue diciendo, "Se comprende también como objeto de prueba, en algunas legislaciones, el derecho consuetudinario, y, con carácter de generalidad, el derecho extranjero". Para que los hechos sean admitidos como objeto de prueba se requiere que sean posibles e influyentes o pertinentes a los fines del proceso.⁴⁸

Cuando se afirma que el objeto de la prueba son los hechos, debe entenderse que bajo esta denominación se comprenden no sólo los acontecimientos de la vida independiente de la voluntad humana, sino también los dependientes de ésta, o actos jurídicos propiamente dichos.⁴⁹

D.—SISTEMAS DE PRUEBA.

En la Legislación y en la Doctrina se configuran sistemas di-

47 Eduardo Pallares, obra citada, Págs. 555-557.

48 Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Rafael de Pina, Pág. 173.

49 Rafael de Pina, obra citada, Pág. 174.

versos probatorios, principalmente desde el punto de vista de la apreciación de los hechos controvertidos unos otorgan libertad y otros se presentan como límites al Juzgador, siendo los que a continuación se exponen:

SISTEMA LIBRE.—Tiene su fundamento en el principio de la verdad material, y se traduce en la facultad otorgada al juez para disponer de los medios de prueba conducentes a la realización de los fines específicos del proceso, y, además, valorarlos conforme a los dictados de su conciencia y a la responsabilidad que debe tener en el cumplimiento de sus funciones, todo lo cual se reduce a dos aspectos básicos: libertad de medios de prueba y libertad de valoración.

SISTEMA LEGAL O TASADO.—Este sistema se sustenta en la verdad formal, y dispone sólo de los medios probatorios establecidos por la ley, para cuya valoración el juez está sujeto a las reglas prefijadas legalmente.

SISTEMA MIXTO.—Es una combinación de las anteriores: las pruebas las señala la ley, pero el funcionario encargado de la averiguación puede aceptar todo elemento que se le presente como prueba, si a su juicio puede constituirlo, constando su autenticidad por el camino legal pertinente. En cuanto a su justipreciación se atiende, para ciertos medios de prueba, a reglas prefijadas; y para otros, existe libertad. Es necesario señalar que dentro de nuestra legislación procesal ha tomado carta de naturalización el **SISTEMA PROBATORIO MIXTO.**⁵⁰

E.—IDONEIDAD DE LA PRUEBA.

La idoneidad de los medios de prueba que son las pruebas mismas, radica en el hecho de que éstas produzcan en el ánimo del Juzgador Judicial un completo estado de certeza en relación con la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos sujetos a prueba. En el supuesto de que no surja dicho estado, indiscutiblemente que las pruebas utilizadas por las partes en el proceso no

50 Derecho Mexicano de Procedimientos Penales, Guillermo Colín Sánchez, Pág. 24.

serán desde ningún punto de vista idóneas para tal efecto y como consecuencia su ineficacia será notoria al no conseguir el fin para el cual fueron ofrecidas.

F.—CARACTERISTICAS DE LA PRUEBA LABORAL.

El maestro Alberto Trueba Urbina indica en su "Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", que la prueba laboral tiene fisonomía propia que la distingue de la civil, penal, administrativa y fiscal, en cuanto a su estructura y función en el proceso. En efecto, las pruebas en la jurisdicción del trabajo no están sujetas a ninguna arquitectura jurídica ni conformación especial para producir eficacia, a más de que su valoración en conciencia implica inobservancia de formulismos legales.⁵¹

G.—MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.

La nueva "Ley Federal del Trabajo así como la "Ley Federal del Trabajo" abrogada no contiene enumeración alguna de los medios de prueba utilizables en el proceso laboral, pero en distintos artículos hacen referencia de ellas; así tenemos que en nuestra Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931 que fue abrogada, hace referencia a las pruebas: confesional, Documental, testifical, pericial, inspección ocular, presuncional jurídica y humana en los artículos que a continuación se expresan.

LA PRUEBA DE CONFESION se encuentra consagrada en el artículo 527 al establecer.—Cuando una de las partes lo pida, la otra deberá concurrir personalmente a la audiencia para contestar las preguntas que se hagan, a menos que la Junta la exima por causa de enfermedad, ausencia u otro motivo fundado o por calificar de fútil e impertinente el objeto con que se pida la comparecencia. Hecho el llamamiento y desobedecido por el citado, la Junta tendrá por contestadas en sentido afirmativo, las preguntas que formule la contraria y cuyas respuestas no estén en contradicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que consten en autos.

Las partes podrán solicitar la citación del encargado adminis-

51 Alberto Trueba Urbina, obra citada, Pág. 301.

trador o de cualquiera persona que ejercite actos de dirección a nombre del principal, cuando los hechos que dieron margen al conflicto sean propios de ellos.

Cuando alguna pregunta se refiera a hechos que no sean personales del que haya de desahogarla, podrá negarse a contestarla si los ignora. No podrá hacerlo, sin embargo, cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deban serle conocidos aunque no sean propios.

LA PRUEBA DOCUMENTAL se encuentra consagrada en los artículos siguientes:

Artículo 27.—El contrato escrito se probará con el “documento” respectivo, y en caso de extravío, por los medios generales de prueba; el verbal podrá probarse con el dicho de dos testigos, que pueden ser trabajadores al servicio del patrón.

Artículo 524.—Cada parte exhibirá desde luego los “documentos” u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará a los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y, en general, presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas.

La Junta o el Grupo Especial en su caso, a mayoría de votos, podrá desechar las preguntas que no tengan relación con el negocio a debate.

Artículo 578.—El día de la audiencia de pruebas dichos libros y “documentos” se tendrán a la vista, los peritos acompañarán sus dictámenes y en presencia de la Junta se discutirán entre ellos. La Junta procurará que uno y otro perito precisen sus puntos de vista y les dirigirá cuantas preguntas estime convenientes.

Artículo 580.—Al escrito o comparecencia que se formule por los patrones de acuerdo con lo que establece el artículo 118, se acompañará:

I.—Cuantos “documentos públicos o privados” tiendan a comprobar la situación del negocio o la necesidad de suspender;

II.—Una relación de los trabajadores a su cargo con expre-

sión de sus nombres y apellidos, antigüedad en el trabajo, ocupación que desempeñen, salario y familiares que de ellos dependan;

III.—Una relación en la que consten los impuestos que cubre, el capital inicial y el capital actual de la negociación, pérdidas sufridas, propiedades, rentas que cubre y que recibe, inventarios, y

IV.—Un dictamen formulado por perito contador, relativo al estado de la negociación.

LA PRUEBA TESTIFICAL se encuentra consagrada en los artículos 27 ya descrito y en los siguientes artículos:

Artículo 524.—Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará a los "testigos" o "peritos" que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los "testigos" o "peritos" y en general, presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas.

Artículo 525.—Si por enfermedad u otro motivo que la Junta estime justo, no puede algún "testigo" presentarse a la audiencia, podrá recibírsele su declaración en su domicilio en presencia de las partes y de sus abogados, a no ser que atendidas las circunstancias del caso, la Junta crea prudente prohibirles que concurran.

Artículo 526.—Los miembros de la Junta podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los "testigos" y a estos, unos con otros; examinar "documentos", "objetos" y "lugares", hacerlos reconocer por "peritos" y, en general, practicar cualquiera diligencia que, a su juicio, sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

LA PRUEBA PERICIAL se encuentra consagrada en los artículos 524, 526 ya descritos y en los siguientes artículos:

Artículo 573.—"Los peritos", haciendo uso de la mayor libertad, llevarán a cabo un completo estudio del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, pudiendo practicar toda clase de inspecciones permitidas por la ley en los establecimientos de la industria de que se trate, recabar de todas las autoridades, co-

misiones técnicas, instituciones y personas, los informes que le sean necesarios y formular a las partes, autoridades, etc. los cuestionarios que crea convenientes para el esclarecimiento del conflicto, siendo obligación de aquellos a quienes se dirijan esos cuestionarios, dar contestación a los mismos.

Artículo 575.—Terminado el estudio, “los peritos” formularán desde luego un informe en el cual consignarán el resultado obtenido y un dictamen relativo a la forma en que según su parecer, pueda solucionarse el conflicto y prevenirse su repetición.

El informe y el dictamen de los técnicos se pondrá a la vista de las partes por un término de setenta y dos horas, para que formulen sus objeciones y si se hace alguna, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de pruebas. Esa audiencia de pruebas tendrá por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor que se asigne por los técnicos a algunos de los consignados.

Artículo 576.—Si las partes no hacen objeción, o bien después de celebrada la audiencia a que se refiere el artículo anterior, la Junta dictará la resolución que dé fin al conflicto, fundándola en el informe y dictamen rendidos por “los peritos” y en las objeciones y pruebas presentadas por las partes. La resolución dictada en esos términos tendrá el mismo carácter y producirá los mismos efectos jurídicos de un laudo. Las Juntas podrán acordar en su resolución disminuir o aumentar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios y, en general cambiar las condiciones de trabajo, de acuerdo con los resultados que arroje la tramitación, sin que, en ningún caso, se alteren los mandatos de esta Ley.

Artículo 577.—Si las partes hacen objeciones al dictamen de “los peritos” y ofrecen como prueba “la pericial”, los patrones estarán obligados a facilitar a “los peritos” que designen las partes cuantos libros y documentos se soliciten por ellos y que se relacionen con la situación económica del negocio.

Artículo 578.—El día de la audiencia de pruebas dichos libros y documentos se tendrán a la vista, “los peritos” acompañarán sus dictámenes y en presencia de la Junta se discutirán entre ellos.

La Junta procurará que uno y otro "perito" precisen sus puntos de vista y les dirigirá cuantas preguntas estime convenientes.

LA PRUEBA DE INSPECCION OCULAR se encuentra consagrada en los siguientes artículos:

Artículo 475.—Todas las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a impartir el auxilio de su jurisdicción a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que lo pidan, de conformidad con las facultades que les concede esta Ley.

Artículo 526.—Los miembros de la Junta podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia carear a las partes entre sí o con los testigos y a éstos, unos con otros; examinar documentos, objetos y lugares "hacerlos reconocer" por peritos y en general practicar cualquiera diligencia que, a su juicio, sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

El auxiliar o el Presidente de la Junta, tendrá respecto de los representantes del capital y del trabajo el mismo derecho que a las partes concede el artículo 524.

LA PRUEBA PRESUNCIONAL JURIDICA Y HUMANA se encuentra consagrada en los siguientes artículos:

Artículo 18.—"Se presume" la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias.

Artículo 517.—"Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario".⁵²

Por lo que se refiere a la Nueva Ley Federal del Trabajo, hace referencia a las pruebas: confesional, documental, de obje-

52 Ley del Trabajo Reformada y Adicionada, Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. Págs. 11-223-235-237-238-252-253 y 254.

tos, testimonial, pericial, inspección ocular, la presuncional jurídica y humana en los siguientes artículos de la Ley antes descrita:

LA PRUEBA CONFESIONAL se encuentra consagrada en los siguientes artículos:

Artículo 760.—En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

Fracción VI.—Si se ofrece “prueba confesional”, se observarán las normas siguientes:

A) Cada parte podrá solicitar que su contraparte concorra personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas.

B) Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastará que se le cite.

C) Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos.

D) La Junta ordenará se cite a los “absolventes”, apercibiéndolos de tenerlos por confesos en las posiciones que se les articulen si no concurren el día y hora señalados, siempre que las preguntas no estén en contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos.

E) Cuando sea necesario girar exhorto, el oferente exhibirá el pliego de “posiciones” en sobre cerrado. La Junta abrirá el pliego, calificará las posiciones, sacará copia de las que fueron aprobadas, y la guardará en sobre cerrado bajo su más estricta responsabilidad, y remitirá el original, en sobre cerrado, para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas.

Artículo 766.—En la recepción de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I.—La persona que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante;

II.—La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos y las que juzgue insidiosas, pero deberá fundar su resolución. Se tiene por insidiosas las que dirijan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad.

III.—El absolvente responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su abogado o asesor. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV.—Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue conveniente o las que le pida la Junta;

V.—Si se niega a responder, la Junta lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa;

VI.—Si las respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia del articulante, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso;

VII.—Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales del absolvente, podrá negarse a contestarlas si los ignora. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deben serle conocidos aun cuando no sean propios; y

VIII.—La Junta hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 760, fracción VI, inciso d), si la persona que deba absolver posiciones no concurre, o la que concurre en representación de una persona moral no tiene poder bastante.

LA PRUEBA DOCUMENTAL, se encuentra consagrada en el artículo 760 en su fracción V que establece:

Fracción V.—Cada parte exhibirá desde luego "los documentos" u "objetos" que ofrezca como prueba. Si se trata de informes

o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente.

LA PRUEBA TESTIMONIAL, se encuentra consagrada en los siguientes artículos:

Artículo 760, fracción VII.—La parte que ofrezca prueba testimonial indicará los nombres de sus "testigos" y podrá solicitar de la Junta que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente.

Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de "la prueba testimonial", el oferente exhibirá el pliego de preguntas. La contraparte podrá exhibir sus repreguntas en sobre cerrado, que será abierto por la autoridad exhortada, o formularlas directamente ante ésta.

Artículo 767.—En la recepción de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I.—Las partes presentarán sus testigos en la audiencia de recepción de pruebas, salvo lo dispuesto en el artículo 760, fracción VII;

II.—No podrán presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar;

III.—La Junta tendrá las facultades a que se refiere la fracción I del artículo anterior;

IV.—Para el examen de los testigos no se presentarán interrogatorios, salvo lo dispuesto en el artículo 760, fracción VII. Las partes formularán las preguntas verbal y directamente. Primero interrogará al oferente de la prueba y a continuación las demás partes; y

V.—Las tachas se formularán al concluir la recepción de la prueba. La Junta señalará día y hora para el desahogo de las pruebas respectivas.

LA PRUEBA PERICIAL se encuentra consagrada en los siguientes artículos:

Artículo 760, fracción VIII.—Si se ofrece “prueba pericial”, el oferente indicará la materia sobre la que debe versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibiera con el perito del oferente. El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes.

Artículo 768.—En la recepción de “la prueba pericial” se observarán las normas siguientes:

I.—Si los “peritos” no pueden rendir su dictamen en la audiencia, la Junta señalará día y hora para que lo presenten. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacerles las preguntas que juzguen conveniente;

II.—Si alguno de “los peritos” no concurre a la audiencia a que se refiere la fracción anterior, sin causa justificada, previamente anunciada y comprobada, la prueba se desahogará con el perito que concurra; y

III.—En caso de discrepancia en los dictámenes, la Junta podrá designar “un perito tercero”.

LA PRUEBA PRESUNCIONAL JURIDICA Y HUMANA se encuentra consagrada en el siguiente artículo:

Artículo 21.—Se “presume” la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

De los artículos de la Nueva Ley del Trabajo antes enunciados se desprende que a pesar de que ésta no hace una enumeración de las pruebas, pero consagra las siguientes:

I.—Documentos u objetos, informe de autoridades o copias que éstas deben expedir.

II.—Confesión de las partes, de los directores, administradores, gerentes y en general de los que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de la misma, así como las de los directivos de los sindicatos.

III.—La testimonial.

IV.—La pericial.

V.—La Presuncional jurídica y humana.⁵³

De lo antes expuesto consideramos que no son estas pruebas, las únicas que se pueden presentar dentro del proceso laboral, para el esclarecimiento de la verdad; ya que el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo vigente al establecer, "Son admisibles todos los medios de prueba", establece un campo amplio referente a los medios de prueba; como acertadamente el Doctor Alberto Trueba Urbina comenta al expresar: "El derecho probatorio laboral es tan amplio que comprende todos los medios de prueba conocidos y aquellos que en el porvenir sean concebidos por la ciencia moderna, generalmente se utilizan como medios de prueba para conocer la verdad sabida; las declaraciones de las partes, testimonios de otras personas, documentos, inspecciones, peritajes, e inclusive presunciones legales y humanas. En general, dentro del régimen procesal del trabajo debe admitirse cualquier medio que pueda servir para comprobar un hecho."⁵⁴

B.—PRUEBA TESTIMONIAL.

I.—Concepto.

Es preciso señalar que el medio natural de comunicación entre los hombres, es la palabra expresada en forma oral o escrita, todos los conocimientos son transmitidos de generación en generación por medio de la palabra, lo que sabemos de historia nos viene de los relatos hechos de quienes vivieron en la época que narran; lo que sabemos de continentes que nos son desconocidos, nos viene la verdad de las descripciones hechas por quienes los han visitado.

Desde la más remota antigüedad, el dicho de los hombres ha sido la prueba básica y fundamental en la investigación de

53 Nueva Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Págs. 28-343-349.

54 Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, obra citada, Pág. 346.

la verdad de los hechos controvertidos. Los órganos judiciales siempre han requerido de la intervención de los testigos que se supone, poseen el conocimiento del cual carecen ellos, y que es imprescindible para la debida impartición de la justicia entre las partes.

Desde el punto de vista etimológico la palabra "testigo" viene de "testando" (declarar, referir, o explicar" o bien, de "detestibus" (dar fe a favor de otro).⁵⁵

"Las Leyes de Indias", en la Ley I hace referencia a los testigos al establecer:

"Testigos son omes, ó mugeres que son ata'es, que non pueden defechar de prueba que aducen las partes en juicio, para provar las cosas negadas, ó dudosas. E nace grand pro dellos, por que faben la verdad por su testimonio, que en otra manera feria escondida muchas veces".⁵⁶

DEFINICIONES REFERENTES A "LA PRUEBA TESTIMONIAL" de los siguientes tratadistas:

El C. Licenciado Guillermo Colón Sánchez, define al testigo diciendo "que es toda persona física que manifiesta ante los órganos de la justicia lo que le consta (por haberlo percibido a través de los sentidos) en relación con la conducta o hecho que se investiga".⁵⁷

El C. Licenciado Armando Porras y López define al testigo de la siguiente manera: "El testigo es la persona extraña al juicio, que declara acerca de los hechos o cosas controvertidos en la relación procesal".⁵⁸

El C. Licenciado Eduardo Pallares define al testigo de la siguiente manera: "Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos litigiosos".⁵⁹

55 Eduardo Pallares, obra citada, Pág. 649.

56 Leyes de Indias, Tomo I, Pág. 103.

57 Guillermo Colón Sánchez, obra citada, Pág. 68.

58 Derecho Procesal del Trabajo, A. Porras y López, Pág. 285.

59 Derecho Procesal Civil, Eduardo Pallares, Pág. 402.

El C. Licenciado Rafael de Pina para poder definir "al testigo" hace el siguiente comentario: "La palabra testigo se toma en derecho en dos acepciones, una, que se refiere a las personas que necesitan concurrir a la celebración de determinados actos jurídicos, y otra, que alude a las personas que declaran en juicio. En la primera de estas acepciones, los testigos constituyen una solemnidad; en la segunda, un medio de prueba.

En este sentido dice el autor enunciado "testigo" es la persona que comunica al Juez el conocimiento que posee acerca de determinado hecho (o hechos) cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso".⁶⁰

El maestro Alberto Trueba Urbina define al "testigo" de la siguiente manera, "El testigo es la persona que declara en juicio acerca de un hecho y de sus particularidades o circunstancias".⁶¹

El tratadista Guillermo Cabanellas da las siguientes definiciones referentes al "testigo":

Testigo. Quien ve, oye o percibe por otro sentido algo en que no es parte, y que puede reproducir de palabra o por escrito, o por signos.

Persona que debe concurrir a la celebración de ciertos actos jurídicos, en los casos así señalados por la Ley o requeridos por los particulares, para solemnidad del mismo, poder dar fe y servir de prueba.

Persona fidedigna de uno u otro sexo que puede manifestar la verdad o la falsedad de los hechos controvertidos.

Toda cosa, aun inanimada, de la cual se infiere la verdad de un hecho.

Piedra que se coloca junto a los mojones, para indicar la dirección del terreno amojonado.⁶²

60 Principios de Derecho Procesal Civil, Rafael de Pina, Pág. 207.

61 Alberto Trueba Urbina, obra citada, Pág. 419.

62 Guillermo Cabanellas, obra citada, Pág. 698.

COMENTARIO REFERENTE A LA PRUEBA "TESTIMONIAL" QUE HACEN LOS SIGUIENTES TRATADISTAS:

El C. Licenciado Guillermo Colín Sánchez se adhiere al comentario que hace al respecto el C. Licenciado Rafael de Pina al comentarla de la siguiente manera: "la prueba testifical es, en el proceso penal, la más frecuente y la más delicada. El testimonio sería, realmente, un medio de prueba excelente si los hombres no supieran mentir..."⁶³

El C. Licenciado Armando Porras y López comenta la prueba testimonial de la siguiente manera, "La prueba testifical o testimonial es de las que se encuentran más desprestigiadas en nuestros días debido fundamentalmente a la crisis moral del régimen económico-social en el que vivimos. Nos consta que los verdaderos testigos, como se dice vulgarmente, ruedan ante un interrogatorio tendencioso y hábil y los citados testigos, siendo verdaderos, con frecuencia caen en contradicciones involuntarias, y en cambio, los falsos (testigos de profesión), pero bien preparados por los abogados producen declaraciones que son pautas para la favorable sentencia definitiva. No obstante todo lo anterior, es imposible prescindir del empleo de la prueba testifical, pues con cuánta razón, el filósofo González Serrano, a propósito, dice: "El testimonio es la admisión de la experiencia, como medio supletorio de los límites de la experiencia propia".⁶⁴

El C. Licenciado Eduardo Pallares comenta al respecto de la manera siguiente: "La prueba testimonial tuvo mucha importancia en el pasado cuando la mayoría de las personas no sabían leer ni escribir, ni la prueba documental estaba tan extendida como ahora, ya que entonces no existían la imprenta ni todos los procedimientos de reproducción documental. Esa importancia ha desaparecido, no sólo por la preponderancia que los documentos tienen en la vida moderna, sino también porque la psicología ha demostrado el poco valor de las declaraciones de los testigos, y de qué manera pueden ser falsas por la mala fe y el cohecho. También con facilidad suma, el testigo tiene por cierto lo que no

63 Guillermo Colín Sánchez, obra citada, Pág. 67.

64 A. Porras y López, obra citada, Págs. 285-286.

existe porque influyen en sus apreciaciones personales factores de toda índole, como la ignorancia, la simpatía, la antipatía, los prejuicios, la poca agudeza de sus sentidos corporales, el fanatismo, etc.⁶⁵

El C. Licenciado Rafael de Pina comenta al respecto, de la manera siguiente: "La prueba testifical es tan peligrosa como imprescindible. El testimonio humano, para la fijación exacta de los hechos en el proceso, presenta, desde luego, grandes dificultades de interpretación, aumentadas, en la práctica, por la falta de una preparación adecuada en los jueces, pero jamás podrá prescindirse de este elemento de prueba, que, bien utilizado, puede darnos una impresión viva y exacta de la realidad que se trate de investigar."⁶⁶

El C. Licenciado Alberto Trueba Urbina comenta al respecto de la siguiente manera: "La prueba testifical, no obstante la desconfianza que suscita en los medios forenses, es una de las que pueden dar mayor rendimiento si la preparación de los miembros de las Juntas es la que corresponde a la delicada función que tienen que cumplir en el esclarecimiento de la verdad."⁶⁷

El Tratadista Guillermo Cabanellas comenta al respecto diciendo: "Sobre la falibilidad —en definitiva humana—, causa de tantos testimonios erróneos, la intervención de los testigos como prueba ha de condenarse por la frecuente inmoralidad; la mayoría de ellos juzga que, por tender al impunismo, no se peca o delinque en el orden penal; y que, en lo civil, la amistad es título bastante para favorecer a una parte, así sea con las declaraciones más falsas. Además, al servicio del testimonio falso o desleal milita asimismo el egoísmo, el no inmiscuirse en pleitos o causas, para no concitarse la antipatía, el rencor o el odio de aquel a quien perjudica la propia deposición, lo cual conduce a la incomparencia, al silencio y a las evasivas. Todo ello lo ampara la justicia humana al no perseguir jamás, o rarísima vez, a los testigos cuyo testimonio es contradicho flagrantemente por la senten-

65 Eduardo Pallares, obra citada, Pág. 402.

66 Rafael de Pina, obra citada, Pág. 203.

67 Alberto Trueba Urbina, obra citada, Pág. 419.

cia, y en los que cabe pensar que no hubo error involuntario".⁶⁸

El tratadista Reséndez, comenta al respecto lo siguiente: "La prueba testimonial sería la más perfecta de las pruebas si se pudiera suponer QUE LOS HOMBRES SON INCAPACES DE MENTIR O DE ERRAR, la experiencia, por desgracia, demuestra que es la más falible y la más débil de las pruebas, razón que ha conducido a los legisladores a darle un valor relativo, considerándola apenas como una prueba complementaria o subsidiaria".⁶⁹

El tratadista Carnelutti al respecto escribe: "cuando se quiere persuadir uno del grado de imperfección de la justicia humana, basta pensar que en la mayor parte de los casos, la convicción del juez se ha fundado en la narración del testigo".⁷⁰

De las definiciones emitidas por los diferentes tratadistas, de que hemos hecho mención referente al "testigo", que configura la prueba testimonial o testifical consideramos, que estas definiciones son buenas ya que tienden al mismo fin, siendo éste entre otros el de fijarle determinadas características a una persona, sea hombre o mujer, tercero en el juicio, que tienen conocimiento de la verdad de un hecho y que al ser requerido para que declare ante la presencia judicial narre éste tal y como pasaron los hechos objeto de una controversia y de esta manera aunada a otras pruebas pueda dictar el laudo correspondiente.

Respecto de las opiniones vertidas por los tratadistas indicados, referente a la prueba testimonial, nos damos cuenta que la mayoría de éstos no están de acuerdo en la eficacia de esta prueba, ya que el testigo que conoce la verdad de un acto acaecido en determinado tiempo y circunstancias, es una persona expuesta al medio que la rodea, pues a pesar de que conoce la verdad de los hechos, éste los puede cambiar y narrar hechos diferentes a los que apreció, es el caso del tema que nos preocupa, o sea que un trabajador puede ser despedido por su patrón imputándole que éste se encontraba laborando "en estado de ebriedad y, a sabiendas del patrón que con el testimonio de dos testigos

68 Guillermo Cabanellas, obra citada, Pág. 698.

69 Rafael de Pina, obra citada, Pág. 203.

70 Eduardo Pallares, obra citada, Pág. 762.

se le puede probar la embriaguez al trabajador y de esta manera despedirlo, a pesar que pueda ser inocente en estos casos, pues el patrón sabe que sus testigos van a ser sus mismos trabajadores y que éstos tienen que declarar a su favor o seguir la suerte de su compañero, los testigos por no correr esa misma suerte muy a su pesar declaran en contra de su compañero de trabajo.

Como consecuencia de todo lo expuesto consideramos que "Testigo es toda persona física que se encuentra en perfecto estado de sus facultades físicas y mentales; que accidentalmente presencié la forma en que sucedieron los hechos delictuosos objeto de una controversia".

2.—QUIENES PUEDEN FUNGIR COMO TESTIGOS.

Cabe señalar que la prueba testimonial ha sido una prueba tasada, tanto en lo que se refiere a los sujetos que pueden declarar como testigos, como en lo concerniente a la eficacia probatoria de las declaraciones. En el derecho romano, la prueba testimonial fue tasada en lo referente a la capacidad e idoneidad de los sujetos presentados para desahogarla, sin embargo, tratándose de valoración de los testimonios recibidos, hubo una época en que el juzgador gozó de amplio arbitrio judicial para dicho efecto.

Los jurisconsultos clásicos y los Códigos que cristalizaron sus opiniones, establecieron determinados límites para la presentación de la prueba testimonial, así vemos que no podían ser testigos las siguientes personas: Los menores de 14 años, sino en casos de imprescindible necesidad a juicio del juzgador, los dementes y los idiotas; el ebrio consuetudinario, el que fue declarado testigo falso, falsificador de letras, sello o moneda; el taur de profesión; los parientes por consanguinidad dentro del cuarto grado y por afinidad dentro del segundo, a no ser que el juicio versara sobre edad, parentesco, filiación, divorcio o nulidad de matrimonio, de la misma manera se impedía la declaración de un cónyuge a favor del otro; los que tuvieran interés directo o indirecto en el pleito, los que vivieran a expensas o sueldos del que los presente, a excepción de los juicios de divorcio en los que es admitido su testimonio, quedando reservado al juez la ca-

lificación de la fe que deba dar a su dicho de igual manera se impedía al enemigo capital, el juez en el pleito que juzgó; el abogado procurador en el negocio que lo sean o lo hayan sido; el tutor y el curador por los menores, y éstos por aquéllos, siempre y cuando no hubiesen sido aprobadas las cuentas de la tutela.⁷¹

De las personas indicadas anteriormente eran consideradas como inhábiles para declarar como testigos, de lo que se deduce que sus declaraciones carecían de toda validez. De la misma manera fueron considerados inhábiles en determinadas épocas los apóstatas, los herejes, los esclavos, los infieles, a la mujer en general, aquellos que hubiesen sido excomulgados, etc.

Podemos decir que actualmente en la mayoría de los ordenamientos legales se han apartado de la tradición antes descrita y en el contenido de sus artículos encontramos preceptos que establecen que todo aquel que tenga conocimiento de los hechos objeto de una controversia, en que las partes deban rendir prueba testimonial, tienen la obligación de acudir ante la presencia judicial para narrar la verdad de los hechos. Si bien es cierto que los preceptos legales de diversos códigos aún consagran algunas limitaciones al respecto, pero ésto se debe a que el hecho de que la existencia de esos preceptos y su aplicación es lógica, pues está sustentada en imperativos de orden legal intachable en beneficio de las partes.

3.—CLASES DE TESTIGOS.

El maestro Rafael de Pina hace una clasificación referente a la clase de los testigos y al respecto establece: "Los testigos reciben en el lenguaje forense diversas denominaciones; clasificándolos de la siguiente manera:

I.—"Presencial o de vista", el que depone sobre hechos que ha visto y presenciado.

II.—Instrumental, el que ha sido testigo del otorgamiento de una escritura.

71 Eduardo Pallares, obra citada, Pág. 650.

III.—Falso, el que ha faltado maliciosamente a la verdad a su declaración.

IV.—Abonado, el que no pudiendo ratificarse por estar ausente o haber fallecido, se corrobora su dicho con la justificación de su veracidad y de no tener tacha legal.

V.—Libre de toda excepción y también abonado, el que no tiene tacha legal.

VI.—Testigos contextes, aquellos cuyas declaraciones están conformes en el hecho y en sus circunstancias.

VII.—Singulares, los que discuerdan en el hecho, en las personas o en cualquier otra circunstancia esencial.⁷²

4.—QUIENES PUEDEN SER TESTIGOS EN EL SUPUESTO DEL DESPIDO JUSTIFICADO POR CAUSA DE EMBRIAGUEZ.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido lo siguiente; referente a quienes pueden ser "testigos en materia de trabajo, y al respecto establece:

"TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO".

Es ilegal que una Junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrono demandado, fundándose en que por estar ligados con la negociación respectiva, existe la presunción de que se inclinan a favor de quien los presentó en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores por ser los únicos que pudieron haber presenciado el hecho sobre el que declaran.

Tomo LVIII, pág. 541. A.D. 5493/38 — Hernández Luis — 5 votos.

"TESTIGOS QUE SON EMPLEADOS POR EL PATRON".

Conforme a la jurisprudencia de la Suprema Corte,

72 Eduardo Pallares, obra citada, Págs. 663-664.

esa circunstancia no es suficiente para dudar de su veracidad, pues en la mayoría de los casos el patrón no puede presentar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieron haber presenciado los hechos relacionados con un conflicto determinado.

Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, México, 1955, P. 1954.

De lo establecido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación deducimos que tienen preferencia para ser testigos, en caso de un conflicto entre un obrero y su patrón, son los mismos trabajadores de la fábrica donde presta sus servicios, ya que éstos son los que presencian los hechos objeto de una controversia protegiendo la mencionada jurisprudencia al patrón, en este aspecto.

Por lo que se refiere al trabajador, es el artículo 760 Fracción VII de la Nueva Ley Federal del Trabajo, quien lo protege para que éste pueda designar a sus compañeros de trabajo para que éstos sean sus testigos, de otra manera, se negarían a ser sus testigos por temor a las represalias de su patrón. El despedido al amparo de este artículo, le basta que en su demanda indique a la Junta los nombres y los domicilios de los testigos y las causas por las que no los puede presentar, para que la Junta los cite a rendir su testimonio sobre los hechos que él presenció y los cuales son objeto de una controversia.

De lo anteriormente expresado, referente al caso que nos ocupa, siendo éste el caso "del despido justificado por causa de embriaguez", son testigos de los hechos, los testigos "presenciales o de vista" que son los que deponen sobre los hechos que han visto o presenciado, como lo indica el Maestro Rafael de Pina, siendo éstos los mismos compañeros del despedido. Consideramos que pueden ser testigos de la misma naturaleza, las personas que de una u otra manera conviven con el despedido, desde la hora de trasladarse de su domicilio al lugar de su trabajo, ya que éstos podían testificar si el despedido iba en estado de ebriedad a su trabajo, pues es de suponerse que un hombre en ese estado presenta características especiales, cuando se encuentra bajo los

efectos de cualquier bebida embriagante.

5.—RECEPCION Y EFICACIA PROCESAL.

La recepción de la Prueba Testimonial forma parte de los procedimientos probatorios, es por lo que en primer lugar definiremos el concepto de Procedimientos Probatorios, en seguida tratar el aspecto relativo a los principios que los rigen y por último lo relacionado con la recepción de la Prueba Testifical según la Ley Federal del Trabajo en vigor, ya que la elaboración de este sencillo trabajo, tratar de demostrar que no es suficiente la prueba testifical, para tipificar "el despido justificado por causa de embriaguez".

Este principio, se conoce con el nombre de Procedimientos Probatorios siendo éstos las formalidades prescritas por la ley para la efectuación de las pruebas. Dichas formalidades están regidas por los siguientes principios:

A.—INMEDIACION.—Según el cual el juez que ha de sentenciar es el que debe recibir personalmente las pruebas, excepto en el caso en que las pruebas hayan de rendirse fuera del lugar del juicio o en los tribunales colegiados, en los cuales no todos los ministros asisten a las diligencias de prueba;

B.—DEBATE CONTRADICTORIO.—Es el que exige que las pruebas se rindan con citación de la otra parte para darle oportunidad de que al efectuarse la prueba tenga una participación directa y haga valer sus derechos. La violación de este principio como el del anterior, produce la nulidad de las pruebas.

C.—PUBLICIDAD.—Es el que exige que las pruebas se rindan en audiencia pública, salvo los casos en que, por las materias a que se refieran, deban realizarse con asistencia únicamente de las partes y de sus abogados, para no ofender a la honestidad y a la moral públicas. La violación de este principio no nulifica la prueba.

D.—REQUISITOS DE FORMALIDAD.—Este principio se basa en el principio de que en la rendición de cada prueba han de llenarse los requisitos de forma que exija la ley, sin lo cual la prueba

no será válida. De lo expuesto debemos anotar que en el procedimiento laboral no se exige forma determinada, por lo que carece de validez este principio, por lo preceptuado por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que a la letra dice: "En los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos".⁷³

E.—IGUALDAD DE LAS PARTES.—Consiste en que las pruebas han de rendirse en el tiempo y lugar ordenados por la Ley y manteniendo, dentro de lo posible, a las partes en un pie de igualdad, no haciendo concesión alguna a ninguna de las partes.

F.—ADECUACION.—Consistente en que el Juez no debe admitir pruebas innecesarias e impertinentes, entendiéndose por tales, respectivamente, las que se refieren a hechos no controvertidos y las relativas a hechos extraños a la litis.

G.—DOCUMENTACION.—Es el principio que el eminente jurista Francesco Carnelutti llama de la documentación, que consiste en que las diligencias probatorias, han de hacerse constar por escrito, por lo menos haciendo un resumen de ellas.⁷⁴

Por lo que se refiere al contenido de la Ley Federal del Trabajo en relación con la recepción de la prueba Testimonial y, a este respecto, encontramos las normas procesales siguientes:

El artículo 760 respecto al ofrecimiento de la prueba testimonial establece lo siguiente:

Artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo.—"En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes: Fracción VII.—La parte que ofrezca prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar de la Junta que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente. Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial, el oferente exhibirá

73 Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, obra citada, Pág. 318.

74 Pallares Eduardo, obra citada, Págs. 663 y 664.

el pliego de preguntas. La contraparte podrá exhibir sus repreguntas en sobre cerrado, que será abierto por la autoridad exhortada, o formularlas directamente ante ésta.

El artículo 761 del mismo ordenamiento en vigor, indica la siguiente fase del procedimiento laboral, al establecer el mencionado artículo lo siguiente:

“La Junta, al concluir la audiencia de ofrecimiento de pruebas, señalará día y hora para la celebración de una audiencia de recepción de las mismas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguiente.

Otro precepto importante de la mencionada Ley es el siguiente:

Artículo 764.—“Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en las audiencias recepción de pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuas preguntas que juzguen conveniente y examinar los documentos y objetos que se exhiban”.

Sobre este artículo el Doctor Trueba Urbina comenta lo siguiente: “Esta norma procesal es nueva y tiene por objeto acabar con el rigorismo procesal que se había impuesto en las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los representantes del capital y auxiliares en lo relativo a la calificación de interrogatorios de las partes, “a los testigos” y a “los peritos” o a las personas que concurrían a la audiencia, siguiendo tradicionales principios civilistas que no tienen cabida en el proceso laboral. Ahora las partes pueden interrogar libremente tanto a los representantes de las mismas como a los testigos o peritos, sobre los hechos controvertidos; pero tales interrogatorios podrán formularse en la forma que crean más conveniente las partes para que se conozca la verdad del conflicto, ya sea en sentido positivo o negativo, que contenga uno o varios hechos, con tal de que no sean insidiosos o que con ellos pretendan confundir al declarante”.⁷⁶

76 Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, obra citada, Pág. 346.

Respecto a la recepción de la Prueba Testimonial, señala el artículo 767 de la Ley indicada lo siguiente:

"En la recepción de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I.—Las partes presentarán sus testigos en la audiencia de recepción de pruebas, salvo lo dispuesto en el artículo 760 fracción VII;

II.—No podrán presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar;

III.—La Junta tendrá las facultades a que se refiere la fracción I del artículo anterior;

IV.—Para el examen de los testigos no se presentarán interrogatorios, salvo lo dispuesto en el artículo 760, fracción VII. Las partes formularán las preguntas verbal y directamente. Primero interrogará al oferente de la prueba y a continuación las demás partes, y

V.—Las tachas se formularán al concluir la recepción de la prueba. La Junta señalará día y hora para el desahogo de las pruebas respectivas.

Al respecto el Doctor Trueba Urbina comenta en los términos siguientes: "La doctrina procesal laboral enseña que dentro de la honestidad procesal, haya libertad para interrogar a los testigos con objeto de que se averigüe en el proceso no la verdad legal o ficticia, sino la verdad sabida o real. Por fortuna se salvó el principio de interrogar con libertad a los testigos, ya que las Juntas no tienen facultad de declarar a su antojo insidiosos los interrogatorios, pues la fracción III del artículo que se comenta, por error del legislador, no les otorga la facultad de calificar los interrogatorios que se formulan a los testigos en concordancia con lo establecido en el artículo 764.⁷⁶

Después de habernos referido a la recepción de la prueba Testifical procederemos al estudio de su eficacia procesal.

76 Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, obra citada, Pág. 349.

Podemos afirmar que la "Eficacia Procesal" de la Prueba Testimonial, así como la de cualquier otro medio de prueba consiste en crear en el ánimo del juzgador, al desahogar esta prueba, un estado lógico y justo, para asegurar el más certero y eficaz razonamiento sobre la verdad o falsedad de los hechos motivo de una controversia.

Siendo que la eficacia de la prueba guarda estrecha relación, con la valoración de la misma, haremos mención al criterio legal del artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo en vigencia, y que a la letra dice:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia".

El Doctor Alberto Trueba Urbina comenta al respecto de la siguiente manera:

"Subsisten por fortuna los principios en que se fundamentan los laudos: "la verdad sabida" y "la apreciación en conciencia de las pruebas". La "verdad sabida" es la verdad hallada en el proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica. La jurisprudencia poco se ha ocupado de la verdad sabida; en cambio, es pródiga en cuanto a las diversas formas, sentidos y motivos conforme a los cuales debe de hacerse la apreciación de las pruebas, invocando razonamientos, etc. En conclusión: "la apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son Tribunales de equidad o de derecho social. Los laudos dictados en los conflictos colectivos jurídicos, en relación al contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, pueden equipararse a las "sentencias colectivas" a que se refiere la doctrina extranjera como también se incluyen en aquellos laudos que se dictan en conflictos económicos y los cuales explicamos en el comentario al artículo 811 de la Ley del Trabajo en vigor, dicho comentario establece lo siguiente: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso colectivo económico deben dictar un laudo que ponga fin al conflicto, laudo que en la doctrina extranjera se conoce con el nombre de sentencia colectiva. Las Juntas gozan de un poder discrecional absoluto para resolver estos con-

flictos, sin olvidar su función teórica de redimir a la clase obrera...⁷⁷

De lo anteriormente expresado, observamos en su contenido que en el procedimiento laboral, el juzgador no debe ceñirse a formalismo alguno, por lo tanto el juzgador no deberá sujetarse a ninguna regla de valoración de las pruebas ofrecidas entre ellas la prueba Testimonial, ya que sólo debe privar en el ánimo del juzgador al dictar su resolución sobre algún conflicto planteado ante las Juntas; el principio que establece la Ley, en la que el juzgador sólo debe encontrar la verdad sabida y su apreciación debe ser en conciencia de las pruebas ofrecidas por las partes en litigio, omitiendo toda clase de formalismos.

C.—PRUEBA PERICIAL.

Existen determinados hechos sobre el cual no puede opinar una persona ajena sobre el conocimiento de determinada ciencia o arte y aun cuando el Tribunal mismo esté capacitado teóricamente para apreciar las pruebas requerirá del asesoramiento de estos técnicos o especialistas que ilustren el criterio del juzgador para que le permitan con ello, conocer mejor la verdad sabida de los hechos materia de una controversia y de esta manera dictar el laudo correspondiente. A estas personas especializadas se les conoce con el nombre de "peritos".

I.—Concepto.

El Doctor Alberto Trueba Urbina define al "perito" de la siguiente manera: "Es la persona versada en alguna ciencia o arte, que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia."⁷⁸

El tratadista Don Guillermo Cabanellas da los siguientes conceptos sobre el perito, al respecto establece:

"PERITO.—Especialista, conocer, práctico o versado en una

77 Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, obra citada, Págs. 351-363.

78 Alberto Trueba Urbina, obra citada, Pág. 425.

ciencia, arte u oficio. Quien posee título estatal de haber hecho determinados estudios o de poseer experiencia en una rama del conocimiento o en una actividad cualquiera. La Academia agrega, para definir el perito judicial, al que interviene en el procedimiento civil, penal o de otra jurisdicción, como la persona que poseyendo especiales conocimientos teóricos o prácticos, informa, bajo juramento, al juzgador sobre puntos litigiosos en cuanto se relaciona con su especial saber o experiencia"...⁷⁹

El Maestro Rafael de Pina establece al respecto: Llamamos "perito" a la persona entendida en alguna ciencia o arte, que pueda ilustrar al Juez o al Tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta para cuyo examen se requieren conocimientos especiales en mayor grado que los que entran en el caudal de una cultura general media.⁸⁰

De las definiciones anteriores, considero que todas tienden al mismo fin ya que los autores de éstas le infieren idénticas características a su definición, como son "el de estar capacitados en determinada rama de la ciencia o del arte".

De lo antes expresado nos atrevemos a decir que "perito" es toda persona que ha adquirido determinados conocimientos técnicos, científicos o prácticos, en alguna rama de la ciencia o del arte, que lo capacita para emitir un dictamen, referente a algún problema que se le plantee, objeto de una controversia; ilustrando al juzgador para que éste encuentre la verdad sabida.

2.—Quiénes pueden desempeñar el cargo de "perito".

Por lo que respecta, a quienes pueden desempeñar el cargo de perito, nuestra Ley Federal del Trabajo, no indica cuáles son los requisitos que debe llenar, para que persona alguna, pueda desempeñar el cargo de perito, como lo podemos constatar en su artículo 760 fracción VIII que a la letra dice:

Artículo 760.—En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

79 Guillermo Cabanellas, obra citada, Pág. 140.

80 Rafael de Pina, obra citada, Pág. 183.

Fracción VIII.—Si se ofrece “prueba pericial” el oferente indicará la materia sobre la que deba versar el peritaje. Admitida la prueba la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibiera con el perito del oferente. El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes.

Es el artículo 144 del Código de Procedimientos Civiles el que menciona los requisitos que deben reunir las personas que acepten el cargo de peritos; pues dicho artículo establece lo siguiente:

Artículo 144.—Los peritos deben tener título EN LA CIENCIA O ARTE a que pertenezca la Cuestión sobre que ha de oírse su parecer si la profesión o el arte estuviere legalmente reglamentado.

Si la profesión o el arte no estuviera legalmente reglamentado, o, estándolo, no hubiere peritos en el lugar, podrán ser nombradas cualesquiera personas, entendidas a juicio del tribunal, aun cuando no tengan título.

Del mencionado artículo deducimos, que para poder desempeñar el cargo de perito, es necesario que éste tenga título en la ciencia o arte en que esté especializado, cuando esta ciencia o arte se encuentran reglamentados por el Estado. Este artículo hace una excepción pues en el caso de que la ciencia o arte en que esté especializado el perito, no se encontrara reglamentada por el Estado o estando reglamentada, y en lugar donde se le solicita la aplicación de sus conocimientos, no los hubiere, la Ley permite que se designen peritos entendidos en la materia objeto de una controversia; del lugar a juicio del Tribunal.

4.—Función del perito.

La función del perito, consiste en ilustrar al juzgador o al Tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta para cuyo examen se requieren conocimientos especiales

en mayor grado que los que entran en el caudal de una cultura general media, ya que por medio de estos conocimientos expone al juez no solo sus observaciones materiales y sus impresiones personales acerca de los hechos, sino las inducciones que deben derivarse objetivamente de los hechos observados y tenidos como existentes.

Para comprender mejor la función que desempeña el perito dentro del proceso laboral, considero hacer referencia a los estudios que han hecho diferentes autores sobre la diferencia que existe entre la prueba pericial y la testimonial.

El Maestro Rafael de Pina comenta al respecto:

TESTIGO

A.—Tiene por objeto hacer revivir, por decirlo así, lo pasado.

B.—Los testigos se ven limitados por la fuerza de las cosas y no pueden ser suplidos.

C.—Al testigo se le piden noticias sobre los hechos.

D.—Al testigo, se invoca la memoria.

E.—Al testigo se recurre, para conocer la materialidad de los hechos.

PERITO

A.—La prueba pericial se refiere habitualmente a los hechos presentes.

B.—Los peritos son elegidos después que ha ocurrido el hecho y para llenar funciones en las cuales sirven de instrumento al Juez, instrumento que es permitido reemplazar.

C.—Al perito se le pide un criterio, una apreciación.

D.—Al perito se le invoca la ciencia.

E.—Al perito, en cambio se recurre cuando al asegurar la existencia de un hecho o su simple posibilidad, exige conocimientos técnicos o cuando, siendo cierta la materia del hecho es necesaria para conocer su naturaleza, la cualidad o las con-

TESTIGO

PERITO

secuencias, un conjunto de conocimientos técnicos.⁸¹

El tratadista Kisch señala entre el testigo y el perito las diferencias siguientes:

A.—El testigo percibe los hechos antes del proceso, independientemente del mismo.

A.—El perito lleva a cabo la percepción precisamente por y con ocasión del proceso y con la intención de realizar determinados reconocimientos y fijar hechos.

B.—El testigo informa sobre lo que fue objeto de su percepción sensorial.

B.—El perito comunica principios generales o el resultado de su actividad intelectual deductiva.

C.—El testigo da noticias sobre hechos.

C.—El perito enjuicia los hechos.

D.—El testigo es casi siempre insustituible, en el sentido de quizá sea el único que haya percibido el suceso y pueda dar noticia del mismo.

D.—El perito es fungible, por regla general, pues sus funciones pueden ser desempeñadas por otro que posea idénticos conocimientos especializados.⁸²

El tratadista Guillermo Cabanellas indica lo siguiente: La circunstancia de comparecer ante los jueces los peritos y formular declaraciones ante los Tribunales, interrogados con frecuencia por sus integrantes, ha llevado a establecer relaciones y diferencias entre peritos y testigos. Sin embargo, cabe establecer separaciones bastante precisas:

81 Rafael de Pina, obra citada, Págs. 186-187.

82 Rafael de Pina, obra citada, Pág. 187.

TESTIGO

- A.—Los testigos son causales.
- B.—Los testigos informan sobre hechos anteriores a la causa.
- D.—Si los testigos disienten al menos uno de ellos es insincero o mendaz.
- E.—Concorde y seria la prueba testifical, y no contradicha por otros elementos de probanza.
- F.—Los testigos no pueden modificar los hechos.

PERITO

- A.—Mientras que los peritos se designan por las partes o el Juez.
- B.—Los peritos formulan apreciaciones posteriores a la iniciación del procedimiento.
- D.—En cambio, entre los peritos cabe discrepancia de carácter teórico o experimental, aún procediendo con lealtad.
- E.—Por el contrario, aún unánimes diversos peritos acerca del mismo hecho, el juez puede desentenderse de su dictamen.
- F.—Los peritos pueden someter personas y cosas a experimentos y cambios, para apreciar su estado, propiedades y reacciones.⁸³

Por los estudios hechos por los autores señalados, referente a la diferencia que existe entre el testigo y el perito, nos atrevemos a decir, que la prueba pericial es una prueba técnica, insustituible para el estudio que pretendemos hacer, ya que dichos estudios nos marcan las funciones que desempeña el perito dentro del proceso.

6.—Condiciones que debe reunir el Perito.

Las condiciones que debe reunir el perito son las siguientes:

83 Guillermo Cabanellas, obra citada, Pág. 140.

A.—**COMPETENCIA.**—Ya que ésta, es un supuesto necesario dado el carácter de esta prueba.

B.—**IMPARCIALIDAD.**—Es decir que no debe inclinarse al rendir su dictamen, ni a favor, ni en contra de las partes contendientes, pues esta imparcialidad se garantiza con la facultad de recusación concedida a las partes.⁸⁴

7.—Ofrecimiento, admisión y desahogo de la prueba "pericial"

Cuando las partes desean acreditar a la Junta un hecho cuya naturaleza requiere conocimientos especializados, deben ofrecer la prueba pericial como lo expresa el artículo 760 Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo en el que establece los siguientes requisitos:

A.—Al ofrecer la prueba pericial se indicará la materia sobre la que deba versar el peritaje.

B.—Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de prueba.

C.—La Junta apercibirá al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta.

D.—La Junta apreciará a la Contraparte de que la prueba se recibirá con el perito del oferente.

E.—El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes.

La fracción IX del mencionado artículo establece la admisión de las pruebas en general y por supuesto la de la prueba pericial ya que al respecto establece:

Fracción IX. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o inútiles.

Referente a la "recepción" de la prueba pericial, nuestra Ley

84 Rafael de Pina, obra citada, Pág. 183.

del Trabajo nos indica la forma de su recepción en su artículo 768, al establecer lo siguiente:

Artículo 768. En la recepción de la prueba pericial se observarán las normas siguientes:

I.—Si los peritos no pueden rendir su dictamen en la audiencia, la Junta señalará día y hora para que lo presenten. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacerles las preguntas que juzguen conveniente;

II.—Si alguno de los peritos no concurre a la audiencia a que se refiere la fracción anterior, sin causa justificada previamente anunciada y comprobada, la prueba se desahogará con el perito que concorra.

III.—En caso de discrepancia en los dictámenes la Junta podrá designar un perito tercero.

Por lo que se refiere al "desahogo" de la prueba pericial consideramos que se entiende desahogada cuando los peritos ya sea en forma verbal o por medio de dictámenes, han expresado su opinión ante la Junta, en la inteligencia de que cuando estos dictámenes son escritos, deben ser ratificados ante los tribunales.

De lo anterior se desprende que "el dictamen" es un medio de ilustrar al juzgador sobre cuestiones acerca de los cuales éste carece de preparación para formarse un juicio acertado; le proporciona elementos imprescindibles para orientarle en la apreciación de una cuestión técnica directamente relacionada con el negocio y por consiguiente, de influencia para la resolución del caso sobre que esté obligado a juzgar.

7.—Valor probatorio de la Prueba Pericial

Por lo referente a la prueba pericial, a pesar de su naturaleza técnica que la caracteriza, "solo tiene el valor probatorio que le asigne la Junta de Conciliación y Arbitraje al apreciarla en conciencia, pues nuestra Ley Federal del Trabajo así lo reglamenta en su artículo 775, al establecer lo siguiente:

Artículo 775. Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin ne-

cesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en "conciencia".

Esta tesis, referente al valor probatorio de la prueba pericial, también ha sido sostenida, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia vigente:

"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACIONES DE LA PRUEBA PERICIAL POR LAS.—Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas, y por tanto dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos".

Apéndice de Jurisprudencia, al Semanario Judicial de la Federación, Vol. III, México, 1955, p. 1079.

El siempre acertado comentario del Doctor Alberto Trueba Urbina nos da la conclusión al presente tema, en los términos siguientes: "Subsisten por fortuna los principios en que se fundamentan los laudos: la verdad sabida y "la apreciación en conciencia de las pruebas. La verdad sabida es la verdad hallada en el proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica. La jurisprudencia poco se ha ocupado de la verdad sabida, en cambio, es pródiga en cuanto a las diversas formas, sentidos y motivos, conforme a los cuales debe de hacerse la apreciación de las pruebas, invocando razonamientos, etc. En conclusión "la apreciación de las pruebas" debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son tribunales de equidad o de derecho social. Los laudos dictados en los conflictos colectivos jurídicos, en relación al contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, puedan equipararse a las sentencias colectivas a que se refiere la doctrina extranjera como también se incluyen en aquellos laudos que se dictan en conflictos económicos y los cuales explicamos en el comentario al artículo 811. Con el objeto de que no quede duda respecto del comentario que aquí se menciona, procedemos a transcribir la disposición. Artículo 811 de la Ley del Trabajo en vigor: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso colectivo económico deben dictar un laudo que ponga fin al conflicto, laudo que en la

doctrina extranjera se conoce con el nombre de sentencia colectiva. Las Juntas gozan de un poder discrecional absoluto para resolver estos conflictos, sin olvidar su función teórica de "redimir a la clase obrera...".⁸⁵

D.—MOMENTO OPORTUNO PARA DECLARAR EL ESTADO DE EMBRIAGUEZ

I.—Concepto.

Es preciso señalar de manera sencilla qué es la "embriaguez", ya que de este principio emanará, cuando un trabajador cae en los supuestos de la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El tratadista Guillermo Cabanellas, al referirse a la embriaguez establece los siguientes conceptos:

A.—**EMBRIAGUEZ.**—La turbación de las facultades mentales causadas por la abundancia con que se ha bebido vino u otro licor.

B.—Se ha considerado "la embriaguez" como una especie de locura transitoria; porque anulando la voluntad, crea ciertas situaciones que hacen incapaz a la persona que se encuentra en tal estado.

C.—"La embriaguez" puede ser voluntaria e involuntaria; y esta última, a su vez, se divide en accidental y habitual.

D.—Se considera "La embriaguez" premeditada cuando dicho estado ha sido provocado voluntariamente por el sujeto.

E.—Se considera "la embriaguez" no premeditada cuando ha sido accidental.⁸⁶

Para ilustrar lo enunciado por el tratadista mencionado considero transcribir lo que expresa el Doctor Salvador Martínez Mu-

85 Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, obra citada, Págs. 361-352.

86 Guillermo Cabanellas, obra citada, Pág. 35.

rillo referente a la "intoxicación alcohólica".

Esta intoxicación es muy extendida, tanto en el medio rural, como en el ciudadano; el uso del alcohol como bebida, es antiquísimo.

Muchas opiniones y muchas críticas se han suscitado acerca de las propiedades del alcohol; mientras algunos lo consideraron como algo indispensable para dar vigor y juventud, además de curar multitud de enfermedades, otros dijeron que no origina sino desórdenes patológicos.

La palabra alcohol se deriva de la palabra alkehal, que significa "lo más fino", lo más depurado".

La destilación del alcohol es antiquísima, pero no fue sino hasta el siglo XV que Basilio Valentín le llamó "espiritu de vino" siendo Lowitz en 1796 el que obtuvo el alcohol absoluto, tocando en suerte a Saussure conocer su constitución química.

Sabemos que hay variedades de alcoholes, (butílico, propílico, amílico, metílico, hexílico, heptílico, octílico, etc.), ocupándonos nosotros únicamente del alcohol etílico, ya que los demás no deben usarse como bebidas por ser muy tóxicos, aunque ésto no quiere decir que no tenga interés práctico, porque si combinamos por ejemplo estos alcoholes con difenol, (resorcina), obtendremos productos tan conocidos como el propil-resorcinol, butil-resorcinol, hexil-resorcinol, etc.

ETILISMO AGUDO.

(Alcohol etílico: $\text{CH}_3\text{-CH OH}_2$ ó bien $\text{C}_2\text{H}_5\text{OH}$).

Etilismo agudo, (embriaguez), no es otra cosa que el conjunto de desórdenes causados por la ingestión excesiva de bebidas a base de alcohol etílico.

Es más frecuente en el hombre que en la mujer, influyendo para su uso factores de orden social, profesional y obrero-industrial.

Entre las bebidas alcohólicas tenemos unas con baja concentración del alcohol, son las llamadas **fermentadas**, (pulque, cerveza, vino, sidra, champagne, etc.), contienen de 3 a 10% de alcohol.

Las bebidas **destiladas**, (tequila, mezcal, charanda, comiteco, etc.) que tienen de 40 a 60% del alcohol.

Las bebidas artificiales, (aperitales, cocktails, etc.) que debido a los aceites esenciales que contienen son peligrosas.

Para que haya etilismo agudo ya dijimos que es necesario ingerir bebidas alcohólicas a dosis fuertes, variando los efectos subjetivos y objetivos con los individuos, las dosis tomadas y la naturaleza de las bebidas ingeridas.

El alcoholismo es un fenómeno patológico complejo en el que intervienen factores de orden químico, biológico y social; químico, por las diversas reacciones que da al oxidarse; biológico porque intervienen factores como la edad, sexo, etc.; social, por la cultura, educación, etc., del sujeto.

Los efectos del alcohol varían de individuo a individuo a iguales dosis, interviniendo factores de orden psíquico, cultural, moral, etc.

Para el etilismo, la vía oral es la única vía de introducción al organismo, ya que la respiratoria es muy relativa, (bodegueros, toneleros, etc.).

SINTOMATOLOGIA.

La sintomatología variará según la concentración de alcohol que se encuentre en la sangre.

Bogen describe seis etapas clásicas del etilismo agudo.

PRIMERA.—(Subclínica); 1 mg. de alcohol por centímetro cúbico de sangre. No hay alteración, solamente exaltación de las funciones intelectuales; el individuo se siente eufórico, con bienestar general, alegre, le brillan los ojos, la piel está caliente y húmeda, pulso rápido, locuacidad inagotable, fuerza física aumentada, se cree capaz de realizar grandes proezas y afrontar grandes peligros. La excitación genital se despierta; el más reservado o tímido se vuelve galante, atrevido, es generoso.

SEGUNDA.—(Estimulación); de 1 a 1½ mg. de alcohol por centímetro cúbico de sangre, es una exaltación de la primera; algu-

nos individuos se encolerizan por cualquier causa, discuten y en ocasiones, se entregan a la violencia, otros lloran por insignificancias y hablan de fracasos y traiciones.

TERCERA.—(Confusión); de 2 a 3 mg. de alcohol por centímetro cúbico de sangre. Las facultades intelectuales se pierden paulatinamente; hay pérdida del control de las ideas y en ocasiones amnesia.

El lenguaje es declamatorio y de tonalidad ridícula; el individuo es a veces inmoral; el control del aparato motor se pierde, por lo cual la marcha se hace zigzagueante, con sensación de vértigo; el aparato motor del ojo no funciona bien, (diplopia); en el oído hay zumbidos, sordera, por la cual el individuo grita; se pierde la noción del tiempo y del espacio.

CUARTA.—(Atontamiento); de 3 a 4 mg. del alcohol por 1 cc. de sangre. El sujeto es un fardo, la desorientación es completa, existiendo un verdadero estado de inconsciencia que lo lleva a cometer malas acciones y violencias; el lenguaje es incoherente e ininteligible y absurdo; la marcha es casi imposible, siendo frecuentes las caídas; la escritura es imposible, la mirada vertiginosa; respiración y pulso muy acelerados.

QUINTA.—(Coma); de 4 a 5 mg. de alcohol por 1 c.c. de sangre. Se caracteriza porque el sujeto entra en un estado comatoso, la respiración es difícil, arrítmica primero, estertorosa después hay cianosis, casi obolidos; sudores profusos, músculos relajados, siendo frecuente la incontinencia de los esfínteres; el pulso es pequeño y retardado, hay hipotermia.

SEXTA.—(Muerte); 6 mg. de alcohol por 1 centímetro cúbico de sangre. La muerte puede sobrevenir con mayor frecuencia si el sujeto está expuesto al frío, debido a asfixia por congestión pulmonar o edema agudo del mismo.

Otros autores consideran únicamente cuatro fases:

Primera.—**De hipomanía ebriosa.**—Caracterizada por un estado de excitación psicomotriz y euforia característica.

Segunda.—**Sensitivo-sensorial.**—Caracterizada por cefalea, pesadez de cabeza, diplopía, marcha vacilante, etc.

Tercera.—**Himnoidea o sonambúlica.**—En la que el ebrio cae en un estado comatoso; pupilas dilatadas, etc.

Cuarta.—**Paralítica.** Esta se presenta cuando la intoxicación es muy grave.

Resumiendo, en un ebrio se dificulta el juicio y la capacidad de observación, hay euforia progresiva, aparece la incoordinación, náuseas y vómitos, perturbación progresiva de la conciencia, pudiéndose presentar el coma cuando menos se espera; el frío favorece las reacciones graves.

Entre los fenómenos psíquicos tenemos la agresividad, depresión, confusión; el sujeto, sobre todo el mal educado, es soez, pierde la facultad de comparar, de discernir, de juzgar; de aquí que sean necios, que hagan juicios contradictorios a la razón y que muchos obedezcan sin freno a sus instintos y pasiones, período que podría llamarse período médicolegal.

PERIODO MEDICOLEGAL.

La embriaguez, sobre todo en los individuos incultos y mal educados, da lugar a injurias, riñas, lesiones, asesinatos, deserciones, etc.

Por la necesidad imperiosa de conseguir el alcohol, da lugar a robos, estafas, abusos de confianza, etc. Por la excitación genital, a delitos sexuales.

ANATOMIA PATOLOGICA.

Cuando la muerte es ocasionada directamente por el alcohol etílico, es de presumirse solamente por los antecedentes, pues no contamos con lesiones macroscópicas ni microscópicas determinantes; por ésto, en caso de muerte, la autopsia debe hacerse lo más pronto posible para obtener de la sangre una concentración de alcohol lo más cercana posible a la cantidad ingerida.

Es frecuente encontrar, al abrir las cavidades: en la abdominal, la mucosa gástrica congestionada con puntos hemorrágicos, éstos más apreciables en el cardias; además, se percibe marcado

olor alcohólico en la masa encefálica.

El gran epiplón, los mesenterios, los intestinos, el hígado, el bazo, riñones, etc., están congestionados.

En la cavidad craneana, se encuentra, frecuentemente, ligero edema de las meninges; en las personas de edad avanzada, puntos hemorrágicos; además, se percibe olor alcohólico en el encéfalo.

DIAGNOSTICO.

Hacer diagnóstico de etilismo agudo, en la mayoría de las veces es fácil; en otras ocasiones hay necesidad de hacer una revalorización de síntomas, sobre todo cuando la embriaguez se presenta en forma maníaca, convulsiva, delirante e hiperestésica, o cuando el sujeto se encuentra en estado comatoso.

PRONOSTICO.

En la mayoría de los casos es benigno, convirtiéndose en grave cuando se llega al coma.

ETILISMO CRONICO.

Son alcohólicos crónicos los individuos que hacen consumo cotidiano del alcohol, aunque sea en cortas cantidades.

El etilismo crónico se establece lentamente y se caracteriza por la gravedad de las lesiones que produce en las vísceras. El hígado es uno de los órganos más dañados, en el que se puede apreciar infiltración o degeneración grasosa; otras veces se encuentra cirrótico. Antiguamente se creía que el alcohol era el único agente causal para producirla, ahora sabemos que en mucho influyen las deficiencias nutritivas y las perturbaciones del metabolismo intermediario. El bazo presenta diversos grados de fibrosis. Sin embargo se observan los principales efectos sobre el sistema nervioso.

Pero, ¿qué es lo que nos llama la atención en un alcohólico crónico?, es el temblor característico de estos individuos y que aparece por la mañana, que es tanto más marcado cuanto más trata de precisar movimientos. Comienza, ya dijimos, por las maña-

nas, generalizándose poco a poco a todo el cuerpo y desapareciendo con nuevas ingestiones de alcohol. Los trastornos de la sensibilidad son constantes; los reflejos están disminuídos, abolidos o exagerados.

En el aparato digestivo se aprecia lengua saburral, papilas hipertrofiadas, sensación de ardor y sequedad en la garganta, sed intensa; estómago con cuadro de gastritis; pituitas, dolores abdominales y diarreas con alternativas de estreñimiento.

En el circulatorio, miocarditis crónica, debilitamiento e irregularidad de los latidos cardíacos, pulso arrítmico, dilatación de las cavidades, la cual conduce a la insuficiencia cardíaca.

En el genital, los testículos tienden a atrofiarse; en la mujer puede instalarse un cuadro amenorreico.

En períodos más avanzados se llega al delirium tremes que es una intoxicación aguda dentro de la cronicidad. La asociación de ideas está gravemente alterada, predominando los delirios y las alucinaciones, (auditivas, visuales y sensitivas); se apodera de su organismo un temblor exagerado. Su cara está pálida, sudorosa, el pulso acelerado, hay falta completa de sueño, pudiendo morir el sujeto por los efectos del mismo alcohol o por alguna complicación: neumonía, edema agudo del pulmón.

Existe otra variedad que es interesante conocer; me refiero a la psicosis polineurítica o síndrome de Korsakow, caracterizada por la amnesia, fabulación y sugestibilidad. Lo curioso es que el sujeto no recuerda hechos presentes, pero sí pasados. Existen en este síndrome: dolores, parálisis diversas, atrofiás, contracturas musculares, etc.; es un síndrome que en ocasiones tarda en curar y que en otras mata por lesiones hepáticas, cardíacas o neuríticas; el enfermo puede llegar a la demencia.

TOXICOLOGIA.

“Cualquiera que haya sido la cantidad de alcohol ingerido, éste se elimina o combina en su totalidad dentro de las 24 horas siguientes a su ingestión; por lo tanto, para hacer un diagnóstico clínico es necesario hacerlo inmediatamente; para dosificar el alco-

hol en la sangre, basta con tomar 10 c.c. y emplear el método "de Nicloux", que proporciona datos precisos. En caso de muerte, hacer la autopsia lo más pronto que sea posible, PUES REPETIMOS, PASADAS 24 HORAS NO SE PODRA DOSIFICAR EL ALCOHOL NI EN LA SANGRE, NI EN LA ORINA Y TAMPOCO EN LAS VICERAS."

Para poder deducir en qué momento, se debe declarar el estado de embriaguez, de un trabajador para que opere el despido justificado por esta causal, considero que es necesario conocer la opinión de nuestra H. Suprema Corte de la Nación, por medio de su jurisprudencia emitida, referente a los medios de prueba del cual se debe valer el patrón, para poder despedir a un trabajador que se encuentre laborando en este estado; sin responsabilidad para el patrón.

Nuestro Supremo Tribunal establece al respecto lo siguiente:

"EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE. La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable "la pericial", en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos".

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. IX, Pág. 67 A.D. 1421/57 Aguilar M.

Altamirano 5 - votos.

Vol. XXVIII, Pág. 43 A.D. 592/58 María de los Dolores Sepúlveda Lozano 5 votos.

Vol. XXXIII. - Pág. 29 A.D. 1494/59 Carlos Guerrero Novelo- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XLVI Pág. 23 A.D. 5673/60 Salvador

Manzano Olmos-Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXVII, Pág. 14 A.D. 5161/62 Catalina Villegas Ramírez 5 votos. - Pág. 72, Apéndice, 1917-1965.

5 votos.

Pág. 72 Apéndice - 1917 - 1965.

De lo expresado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, referente a la forma de probar la embriaguez en un trabaja-

dor, considero modestamente, que con esta resolución, solo protege al poderoso y deja en desamparo a la fuerza creadora, la parte más débil de nuestra sociedad, el trabajador, por las consideraciones que a continuación expongo:

A.—El Doctor Salvador Martínez Murillo apunta en su obra denominada "Medicina Legal", en la parte correspondiente a la "Intoxicación Alcohólica, en el inciso denominado "Toxicología" considera que para demostrar que una persona se encuentra bajo los efectos del alcohol se le debe practicar en forma inmediata el método de "Nicloux" para determinar la dosificación del alcohol ingerido por el trabajador, ya que está demostrado científicamente, que cualquiera que sea la cantidad de alcohol ingerida por persona alguna, este se elimina o combina en su totalidad dentro de las 24 horas, razón por la cual si se practica después de este tiempo los análisis practicados necesariamente resultarán negativos.

B.—Qué pasaría si algún trabajador, por el hecho de darse cuenta que el empresario está obteniendo pingües ganancias y sus trabajadores no obtienen de éste las prestaciones que legalmente les corresponde, y dicho trabajador alienta a sus compañeros para que por los conductos legales le soliciten las prestaciones a que tienen derecho, la respuesta del patrón no se haría esperar, pues éste no, vería con buenos ojos la gestación de un movimiento que podría llegar hasta la huelga misma, indudablemente que la respuesta del patrón sería buscar la forma de eliminar a este trabajador, por medio del convencimiento, ofreciéndole dinero, pero si el patrón ve la negativa del trabajador a someterse a sus caprichos éste llegaría a buscar la forma de despedir al trabajador por esta causal, la del despido por causa de embriaguez, considero que el patrón emplearía esta causal por la sencilla razón, que sabe que con el sólo dicho de dos testigos se le puede tipificar esta causal a cualquiera de sus trabajadores del cual quisiera despedir; por lo que consideramos que esta jurisprudencia más que proteger al trabajador, protege al patrón, pues como ya lo indicamos con el sólo testimonio de dos testigos es suficiente para tipificar esta causal y como los testigos que por desgracia tendrían que deponer en contra de su compañero no les queda otra alternativa más que de afirmar, aunque no haya sido cierto que su compañero laboraba ebrio, o correr la misma suerte e irse a la calle a morir de

hambre juntamente con su familia en caso de que negara los hechos que el patrón imputa a su compañero de trabajo.

Por lo expresado considero que en el preciso momento en que el trabajador despedido recibe del patrón o quien sus derechos represente, el aviso de despido por causa de embriaguez, el trabajador debe ir inmediatamente ante el perito correspondiente para solicitar que le haga el examen de "Nicloux" que es el método que indica los c.c. de alcohol que hay en la sangre y que es el que indica el grado de embriaguez en que se encuentra el trabajador si es que en realidad lo está, porque si solamente es una imputación falsa del patrón, lo demostrará con los resultados de dicho examen y decimos que debe ir inmediatamente porque ya apuntamos en la parte de este trabajo, en lo referente a la parte denominada "TOXICOLOGIA", que cualquiera que haya sido la cantidad de alcohol ingerida por el trabajador, éste se elimina o combina en su totalidad dentro de las 24 horas siguientes a su ingestión, por lo tanto para tener certeza de que el trabajador no se encuentra en tal estado este necesita hacerse inmediatamente el análisis de Nicloux, para probarle al patrón que su despido es injustificado; pues de no hacerlo se quedaría sin esta prueba que es única y necesaria para presentarla durante el proceso laboral, quedándose en estado de indefensión.

Después de las consideraciones emitidas, considero que el "momento oportuno para declarar" el estado de embriaguez de algún trabajador que fue despedido por esta causal, es precisamente en el momento en que el perito ponga a disposición del juzgador su dictamen, producto de los resultados que encontró durante el examen clínico a que se sometió el trabajador y será la Junta quien emita este resultado, tanto al trabajador como al patrón, con el cual la H. Junta dictará su laudo correspondiente.

E.—PERITOS OFICIALES AL SERVICIO DE LOS OBREROS

Ya nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 760 fracción VIII en su parte final establece: "El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes".

Si bien es cierto que ya nuestra Ley Federal del Trabajo, protege al trabajador en este aspecto, de nombrarle perito por falta de recursos económicos, también es cierto, que en el tema que nos preocupa; para que el obrero solicite que la Junta le nombre perito ya han pasado varias semanas desde que fue despedido.

Teniendo como consecuencia, que el trabajador tiene que esperar hasta el periodo de ofrecimiento de pruebas, para que este pueda solicitar de la Junta que se le nombre perito por falta de recursos económicos, siendo este pedimento infructuoso e innecesario, pues el trabajador ya no puede probar en este momento procesal; que en el momento de su despido no se encontraba en estado de ebriedad, pues por el estudio sencillo que hemos hecho referente al estado de intoxicación alcohólica en el ser humano, está demostrado científicamente, que el alcohol en el cuerpo humano desaparece dentro de las 24 horas siguientes de haber sido ingerido pues pasado este tiempo no se puede dosificar el alcohol ni en la sangre, ni en la orina, razón por la cual el trabajador se queda en estado de indefensión por falta de la prueba pericial al respecto.

Por lo descrito considero que los trabajadores deben contar con un servicio de "Peritos Oficiales" donde puedan recurrir de manera inmediata a someterse al examen clínico de "Nicoloux" para que puedan adquirir la prueba necesaria que demuestre a la Junta, que en el momento de su despido no se encontraba en estado de ebriedad y presentar dicha probanza en el momento procesal oportuno. Con esta medida la clase trabajadora tendría ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la aplicación del derecho laboral que debe tutelar a los trabajadores, pues como dijo el Constituyente Macías, la función de las Juntas entre otras, es la de redimir a los trabajadores ¡No importa predicar en el desierto! El tiempo dirá...

CONCLUSIONES

1.—La fijación del "despido justificado por causa de embriaguez" fue una necesidad, que surgió en bien del obrero y del empresario, ya que de esta manera al obrero se le protege de sufrir accidentes, y no así cuando al estar laborando en estado de embriaguez, se accidenta. Al patrón se le protege, porque al no haber accidentes no hay indemnizaciones y a la vez hay mejor y mayor producción.

2.—Ya desde la época precortesiana se castigaba la embriaguez, pues este vicio era el que les acarreaba serias consecuencias, pues se consideraba como un delito grave, y entre otras penas se les aplicaba a los aborígenes por embriaguez, la de privarlos de los oficios públicos que desempeñaran.

3.—Es de considerarse, que lo que apunta el Código Mendocino, referente a los briagos habituales, es el antecedente del "despido justificado por causa de embriaguez" que se encuentra reglamentado actualmente por nuestra Ley Federal del Trabajo.

4.—El despido justificado por causa de embriaguez quedó establecido legalmente, en nuestra Ley Federal del Trabajo desde el 18 de Agosto de 1931, estando vigente dicha causal en nuestra Ley Federal del Trabajo.

5.—Durante la vigencia de las Constituciones anteriores a la de 1917, vemos que en ellas, muy poco se preocuparon de reglamentar las actividades de los obreros, ya que entre sus preceptos no se encuentra capítulo alguno que reglamente las actividades obrero-patronales, como excepción, la Constitución de 1857, en la que se menciona en sus artículos 4o. y 5o., que ya hablan de la libertad del trabajo, quedando en desventaja el trabajador ante

el patrón, ya que éste imponía las condiciones del trabajo, al cual se tenía que someter el trabajador.

6.—En el proyecto de Constitución, convocado por Don Venustiano Carranza, no contenía modificación alguna en materia obrera, en este proyecto sólo seguía los mismos lineamientos de la Constitución de 1857, ignorando la esencia del derecho del trabajo, pues éste se pretendió regular por leyes secundarias.

7.—Conforme al texto vigente del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vemos que en su fracción XXII dispone que el trabajador, no se le puede despedir "sin causa justificada" ya que éste debe reunir determinados requisitos, para tipificarle el despido justificado, creando de esta manera la estabilidad del obrero en su trabajo.

8.—Fue el proyecto de la Ex-Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, quienes tomando leyes anteriores y proyectos en el año de 1931 formuló un proyecto de Ley Federal del Trabajo, dando nacimiento a nuestra primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, reglamentando en su artículo 122 fracción XIII "el despido justificado por concurrir el trabajador en estado de embriaguez.

9.—Considero que el aviso que el patrón entregue al trabajador, tiene como fin primordial que el patrón, configure el despido y la fecha del mismo para que esta empiece a surtir sus efectos procesales, siendo esta una defensa para la clase trabajadora, y poder hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión del Contrato de Trabajo, invocadas por el patrón.

10.—Por lo que se refiere a la Constitución de 1857 ésta no regula las causas del despido justificado de los trabajadores por el patrón, sólo se limita a proteger la libertad del trabajo.

11.—Nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción XII, nos habla únicamente del despido injustificado, aunque no enumera las causas, solo se concreta a indicar, que quien ingrese a una asociación o sindicato o que el trabajador tome parte en una huelga lícita, se le considera como despido injustificado siendo la reglamentaria la que regula el despido justificado.

12.—Respecto de la reforma que sufrió la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional en el año de 1962, tampoco establece diferencia alguna, en cuanto al despido sin causa justificada, ya que, no establece cuáles son las causas que se pueden considerar como injustificadas.

13.—En el inciso "H" del Estatuto de los trabajadores al Servicio del Estado en su Artículo 44 vemos que para que pueda ser cesado o despedido el trabajador de su empleo por recurrir EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ, ESTA DEBE SER HABITUAL de tal manera, que si el trabajador acostumbra a tomar algún aperitivo o tome cerveza a la hora de comer, no por haberle quedado aliento alcohólico, no se le puede despedir de su empleo, por no reunir los elementos del mencionado inciso.

14.—En nuestro medio jurídico es el sistema mixto, el medio probatorio por excelencia el que ha seguido hasta la actualidad.

15.—Dentro de nuestra legislación procesal del Trabajo las pruebas no están sujetas a conformación especial para producir eficacia, ya que su valoración es en conciencia del juzgador, implicando de esta manera inobservancia de formulismos legales.

16.—Es de considerarse, que ni la Ley Federal del Trabajo anterior ni la vigente hacen una enumeración de las pruebas, pero consagran las siguientes: Documentos y objetos, Informe de autoridades o Copias que éstas deben expedir, Confesional, Testimonial, Pericial, Presuncional Jurídica y Humana.

17.—En materia laboral; se admite toda clase de pruebas, ya que así lo establece el artículo 762 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

18.—Consideramos que la prueba testimonial no debe ser admitida como prueba única en el caso que nos ocupa, pues ésta para que tenga mayor fuerza probatoria debe ir acompañada de la prueba pericial.

18.—Consideramos que el dictamen de los peritos en relación al análisis sanguíneo da la base para determinar el grado de embriaguez del trabajador por esto es un dictamen necesario para

ilustrar al juzgador sobre conocimientos que no están dentro de su acervo cultural, para formarse un juicio acertado en la apreciación de una cuestión técnica directamente relacionada con el asunto objeto de una controversia.

19.—Como consecuencia considero, que los trabajadores deben contar con un servicio de "Peritos Oficiales" donde puedan recurrir de manera inmediata a someterse al examen clínico de "Nicoloux" para adquirir la prueba necesaria que demuestre al juzgador que en el momento de su despido no se encontraba en estado de ebriedad, presentando dicha prueba en el momento procesal oportuno y de esta manera quedará protegida nuestra clase trabajadora.

BIBLIOGRAFIA

- 1.—Becerra Bautista José, El Proceso Civil en México, Tercera Edición Porrúa, S. A. México, 1970.
- 2.—Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Segunda Edición, Ediciones Arayú, Argentina, 1954.
- 3.—Castillo Larrañaga José, Rafael de Pina, Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1954.
- 4.—Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, México, 1932.
- 5.—Cue Cánovas Agustín, Historia Social y Económica de México, Tercera Edición, Editorial Trillas, S. A., México, 1975.
- 6.—Chavero Alfredo, México a Través de los Siglos, Historia Antigua, Tomo I, Compañía General de Ediciones, S. A. México, 1953.
- 7.—De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A. México, 1961.
- 8.—De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1974.
- 9.—De Pina Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952.
- 10.—De Pina Rafael, Principios de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Herrero, México, 1957.
- 11.—De Pina Rafael, Tratado de las Pruebas Civiles, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1975.
- 12.—Estrella Campos Juan, Principios de Derecho del Trabajo, México, 1975.

- 13.—Guerrero Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1967.
- 14.—Martínez Murillo Salvador, *Medicina Legal*, Undécima Edición, Editorial Librería de Medicina, México, 1974.
- 15.—Pallares Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1956.
- 16.—Pallares Eduardo, *Derecho Procesal Civil*, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1971.
- 17.—Porrás y López Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, Textos Universitarios, S. A. México, 1971.
- 18.—Sánchez Alvarado Alfredo, *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, México, 1960.
- 19.—Trueba Urbina Alberto, *El Nuevo Artículo 123*, Editorial Porrúa, S. A. México, 1960.
- 20.—Trueba Urbina Alberto, *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1965.
- 21.—Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1972.
- 22.—Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1973.

LEGISLACION

- 1.—Constitución Federal de la República Mexicana de 5 de Febrero de 1857, Legislatura de la Cámara de Diputados, México, D. F., 1976.
- 2.—Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de Febrero de 1917, Edición preparada por la Secretaría de la Presidencia, Editorial Mexicana, S. A. de C. V. México, D. F., 1971.
- 3.—Código Federal de Procedimientos Civiles, 17a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, D. F., 1971.
- 4.—Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Colección Porrúa, Décima Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, D. F., 1973.
- 5.—Derechos del Pueblo Mexicano, México a Través de sus Constituciones, Tomo II, Legislatura de la Cámara de Diputados, México, D. F., 1967.
- 6.—Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada, 36a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, D. F., 1970.
- 7.—Nueva Ley Federal del Trabajo, 6a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, D. F., 1970.

I N D I C E

Pág.

CAPITULO PRIMERO

DESPIDO JUSTIFICADO POR CAUSA DE EMBRIAGUEZ

A.—Antecedentes Históricos	5
B.—Concepto	19
C.—Causas de Despido Justificado	22

CAPITULO SEGUNDO

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SUS REFORMAS

A.—Antecedentes, Históricos	27
B.—Constitución de 1857	71
C.—Constitución de 1917	72
D.—Reformas al Artículo 123 Constitucional	72

CAPITULO TERCERO

MEDIOS PROBATORIOS EN MATERIA LABORAL PARA DETERMINAR LA EMBRIAGUEZ

A.—Concepto	91
B.—Prueba Testimonial	107
C.—Prueba Pericial	122

D.—Momento Oportuno para declarar, el Estado de Embriaguez	131
E.—Peritos Oficiales al servicio de los obreros	140
CONCLUSIONES	143
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	147
LEGISLACION CONSULTADA	149