

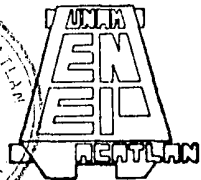
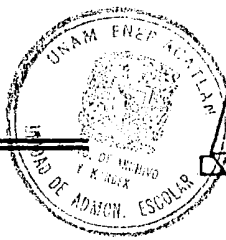
216 20j



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

## ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN

LA FRACCION XIII DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CASOS DE FARMACODEPENDENCIA



T E S I S

Que para obtener el Titulo de LICENCIADO EN DERECHO presenta

ARTURO MORALES SERRANO

Asesor: Lic. Jesús Alejandro Sierra Dávalos

Acatlán, Edo. de México

1990

**TESIS CON FALLA DE ORIGEN**



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 está 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.

## I N D I C E

INTRODUCCION.-----	5
CAPITULO I.	
1.- DE LA FARMACODEPENDENCIA-----	8
1.1.- Concepto.-----	8
1.2.- Diversos niveles de la farmacodependencia.	13
1.3.- Aspectos históricos y sociales del problema.-----	18
2.- FARMACOS, DROGAS, TOXICOS.-----	24
2.1.- Concepto.-----	24
2.2.- Clasificación.-----	29
2.3.- Efectos en el organismo-----	32
3.- EL FARMACODEPENDIENTE EN LA LEGISLACION.-----	46
3.1.- Ley General de Salud.-----	47
3.2.- Código Federal de Procedimientos Penales.-----	53
3.3.- Código Penal.-----	54
3.4.- Código Civil.-----	55
3.5.- Otras Leyes.-----	58
3.6.- Sistema Laboral.-----	59
3.7.- Consideraciones al respecto.-----	62
CAPITULO II.	
1.- LA RELACION LABORAL.-----	68
1.1.- Concepto y normas generales.-----	68
1.2.- Duración .-----	87
1.3.- Suspensión.-----	97
1.4.- Terminación.-----	109
2.- LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL EMPLEO.-----	116
2.1.- Concepto.-----	116
2.2.- Antecedentes.-----	125
2.3.- Principios en que se basa.-----	136
2.4.- El derecho de antigüedad, la estabili - dad en el empleo y las causales de despi - do.-----	142
CAPITULO III.	
1.- LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL.-----	149
1.1.- Concepto.-----	149
1.2.- Obligaciones de trabajadores y patronos.--	155
1.3.- Las causales de rescisión en relación con el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.-----	160

2.- LA CAUSAL DE RESCICION DE LA FRACCION XIII EN EL DERECHO COMPARADO.-----	168
2.1.- Francia.-----	168
2.2.- España.-----	170
2.3.- Argentina.-----	172
2.4.- Estados Unidos de América.-----	176
CAPITULO IV.	
1.- ANALISIS DE LA FRACCION XIII DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-----	179
1.1.- Alcance de la redacción Actual.-----	179
1.2.- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. Analogía respecto al tema tratado.-----	184
1.3.- Problemática que representa la redacción actual.-----	195
2.- PROYECTO DE REFORMA.-----	215
2.1.- Motivos para proponerla.-----	215
2.2.- La nueva redacción y su alcance.-----	222
CONCLUSIONES.-----	226
BIBLIOGRAFIA.-----	230

## INTRODUCCION.

Quiero aprovechar esta introducción para advertir al lector que el presente trabajo no hace proselitismo ni apología al uso de drogas. Siempre atacaremos el uso indebido de fármacos pero procurando no incurrir en injusticias sino por el contrario, auxiliar en la medida de nuestras posibilidades, a la prevención de la farmacodependencia y en su caso, a la rehabilitación del farmacodependiente, sin condenar antes de haber obtenido una información adecuada a fin de estar autorizados a emitir una opinión.

Es por esto precisamente que en el primer capítulo no tratamos un tema de índole jurídica sino que nos avocamos a un breve estudio de los fármacos, de la farmacodependencia e inclusive de su historia, con la única finalidad de fincar un criterio, de tener una información producto de opiniones acreditadas. Es hasta el segundo capítulo en el que abordamos ya el estudio doctrinal de la ciencia jurídica, partiendo de lo general a lo particular, hemos empezado con el estudio de la relación de trabajo, de las figuras que la afectan y de la hermosa idea de la estabilidad del trabajador en el empleo.

Es en torno a estas instituciones íntimamente relacionadas entre sí, sobre las cuales gira la hipótesis planteada en el objetivo de este estudio y siendo la misma cuestión anterior, resulta necesario tener un conocimiento adecuado sobre el cual fincar nuestra opinión.

El tercer capítulo se dedica justamente al estudio de la rescisión de trabajo en particular, analizando cual es la intención que la anima y la finalidad que ha querido darle el legislador.

Es por esto, que siendo la rescisión un producto del incumplimiento de las obligaciones emanadas de la relación de trabajo, nos avocamos al estudio de estas, analizando si entre ellas pueda haber una distinción que las divida en principales o secundarias y las consecuencias que esto tendría.

Se ha abordado en la segunda parte del tercer capítulo, el estudio de la fracción analizada en el derecho comparado, con la intención de obtener información acerca de los criterios seguidos por legislaciones extranjeras sobre el particular, para ver si alguno de estos criterios resulta provechoso para conseguir una aplicación más justa y equitativa de la fracción XIII del artículo 47.

Hemos estudiado a España, Argentina y Francia por los destacados estudios que han hecho los doctrinarios de esos países en torno a nuestra rama laboral, lo que sin duda ha influido en la ley, además en cierto modo por razones históricas nos encontramos ligados unos a otros. Por lo que hace al estudio de la legislación norteamericana, es por que sin duda, el problema de las drogas en este país es mucho mayor que en cualquier otra parte, al menos así parece ser y resulta interesante saber de qué manera se maneja el problema que se aborda.

El último capítulo está dedicado ya de manera particular al análisis de la fracción XIII del artículo 47, analizando su alcance, la problemática que presenta, cuestiones a las que indudablemente contribuye la interpretación que ha hecho de ella la Suprema Corte de Justicia, así como la aplicación de la fracción XV del mismo artículo.

Finalmente proponemos un proyecto de reforma, que no tiene más finalidad que una justa y equitativa aplicación de las leyes y en concreto de la fracción XIII del artículo 47, hacia los farmacodependientes, adecuando las normas a la verdadera problemática de la farmacodependencia.

Queda abierta la opción para extender estas opiniones hacia el alcoholismo. En este trabajo, no he querido abordar esta enfermedad, porque a pesar de opiniones de expertos en el problema, que dicen que se trata de dos enfermedades parecidas e incluso que se trata del mismo problema, encuentro una diferencia que dispara a una de la otra, lo que hace necesario un estudio aparte y eso es porque mientras que el alcoholismo es una enfermedad "legalizada", la farmacodependencia resulta condenada.

Esto implica analizar más a fondo y más concretamente los efectos del alcohol en el organismo, en la sociedad y en el comportamiento del enfermo, de ahí que separemos el régimen legal de ambas enfermedades.

Sin embargo, creo y casi estoy seguro, que los criterios planteados en este estudio en torno a la farmacodependencia, son aplicables para el alcoholismo.

La opción está abierta y de hecho debe tomarse como una invitación.

" Todo aquello que se diga, escriba, enseñe, muestre, denuncie y multiplique contra el uso inmoderado de las drogas y el alcohol abriendo caminos venturosos de la readaptación al bien y al rescate del mal, es tarea elogiosa, necesaria, humanizante".

Doctor Hero Gali. \*

(\*) Gali Hero.- Drogadicción y tóxicos, Gómez Gómez Hermanos, S.R.L., México 1984. p. 5

## 1.- DE LA FARMACODEPENDENCIA.

### 1.1.- CONCEPTO.

A fin de ubicarse en el ámbito que se pretende abarcar con el presente trabajo, es necesario tener conocimiento de lo que es farmacodependencia, y a este respecto es evidente que ha representado un serio problema a los tratadistas de la especialidad, en virtud del gran número de términos que se emplean en esta materia.

Sin embargo, puede decirse que el concepto de farmacodependencia es relativamente nuevo, establecido hacia 1965 por el Comité de Expertos en Drogas Toxicomanígenas, el cual depende de la Organización Mundial de la Salud, que a su vez depende de la ONU.

Dicho vocablo ha tenido cierta evolución que se puede resumir de la siguiente manera :

Hacia 1931, la Sociedad de Naciones, con su Comité de estupefacientes y otras drogas nocivas, intentó establecer una definición oficial de toxicomanía, con este intento se estableció una diferencia entre drogas toxicomanígenas, que serían aquellas drogas que son susceptibles de engendrar toxicomanía, y las drogas que engendran acostumbamiento, que serían aquellas que no son capaces de producir las características que entonces se describían en la definición de toxicomanía, drogas que generalmente no eran consideradas como nocivas para el individuo y para la sociedad.

Sin embargo este intento fracasó debido a la diversidad y características particulares de las drogas nocivas incluidas en los tratados internacionales.

En años posteriores, la Organización Mundial de la Salud,



con el referido Comité de Expertos, intentó establecer otra definición oficial de toxicomania, siendo en 1952 cuando se establece en la siguiente forma:

**TOXICOMANIA.**- Estado de intoxicación periódica o crónica pernicioso para el individuo y para la sociedad motivada por el consumo reiterado de una droga (natural o sintética), con las siguientes características:

- 1.- Invencible deseo o necesidad de continuar consumiendo la droga y de obtenerla por todos los medios.
- 2.- Tendencia a aumentar la dosis.
- 3.- Dependencia del orden Psíquico (psicológico y algunas veces físico) respecto de los efectos de la droga.
- 4.- "Efectos nocivos para el individuo y la sociedad". (1)

Además de esta definición, se estableció un concepto de hábito de la siguiente manera:

**HABITO.**- Es el resultado del consumo repetido de una droga, sus características son:

- 1.- Deseo de seguir consumiendo la droga, pero no obligación a causa de la sensación de bienestar que engendra.
- 2.- Poca o ninguna tendencia a aumentar la dosis.
- 3.- Cierta dependencia psíquica respecto a los efectos de la droga, pero ausencia de dependencia física, no existiendo por consecuencia el Síndrome de Abstinencia. (2)

(1).- González Carrero Alfredo.- Drogas que producen dependencia. Ed. Monte Avila. Caracas 1976. p. 16.

(2).- El Síndrome de Abstinencia es constituido por una serie de síntomas que aparecen pocas horas después de haber ingerido la última dosis de droga, alcanzando su máxima intensidad a las doce horas o más, desapareciendo en forma espontánea a los siete o nueve días.

Estos síntomas son bostezos, lagrimeo, sudoración, temblor, carne de gallina, angustia, inquietud, náuseas, vómito, diarrea, accele-

4.- "Efectos nocivos, que en caso de existir recaen solo en el sujeto". (3)

Estas definiciones fueron aprobadas en el informe técnico de Comité de Expertos en 1957.

En 1964, durante el décimo tercer informe del Comité de Expertos, de la OMS, celebrado en Ginebra, se dijo que los conceptos establecidos en 1957 no habían aclarado las diferencias que existen entre toxicomanía y habituación, por lo que se siguió usando de modo incorrecto ambos términos, debido a la confusión existente, por lo que se recomendó que ambos vocablos (toxicomanía y hábito) fueran sustituidos por la palabra DEPENDENCIA, seguida de la indicación del tipo de droga de que se trate, ya que cada sustancia tiene características diferentes.

En esta ocasión se definió a la FARMACODEPENDENCIA del siguiente modo:

"Estado que resulta de la administración o el consumo repetido de cierta droga, en forma periódica o continua".

Esta expresión parece aplicable a todo tipo de droga y "no prejuzga en modo alguno la gravedad del riesgo para la salud pública". (4)

Antoine Porot hace el siguiente comentario:

" Esta dependencia puede ser psíquica o física o ambas cosas a la vez, y parece ser el elemento común a los diversos tipos de abuso de drogas. Dicho término ofrece la ventaja de no implicar

(2) ración del ritmo respiratorio, aumento de temperatura, tensión arterial sistólica, calambres abdominales, deshidratación y pérdida de peso entre otros.

(3).- Porot Antoine y Otro.- Las Toxicomanías. Oikostausa ediciones. Barcelona 1971. p. 8.

(4).- González Carrero Alfredo.- Op.Cit. p. 19.

ningún juicio de valor, toda vez que el de toxicomania supone una noción de conducta antisocial, leáse perversión que no es exacta en todos los casos ". (5)

Quisiera subrayar la última parte de este comentario, en que el autor francés, parece señalar que el farmacodependiente no necesariamente es un ser antisocial, como la generalidad de la gente piensa, señalando al enfermo y juzgándolo a priori como delincuente o como una persona capaz de delinquir de un momento a otro.

Tomemos en cuenta el comentario de un experto a lo largo del presente trabajo.

Finalmente en 1965 la OMS acogió el término de farmacodependencia, que ha sido utilizado a partir del décimo sexto informe del Comité de Expertos.

Se entiende por FARMOCODEPENDENCIA:

"El estado psíquico y a veces físico causado por la interacción entre un organismo vivo y un fármaco; se caracteriza por modificaciones del comportamiento y otras reacciones que comprenden siempre un impulso irreprimible a consumir el fármaco en forma - continua o periódica a fin de experimentar sus efectos psíquicos y a veces para evitar el malestar producido por la privación".(6)

En esta definición se destaca que el farmacodependiente consume la droga para evitar el malestar producido por la privación, lo cual considero, es una de las características esenciales de la farmacodependencia.

A la par de las definiciones oficiales de la OMS, los autores también han establecido sus propios conceptos de la toxicoma-

(5).- Porot Antoine y Otro.- op.cit. p. 8.

(6).- García Ramírez Sergio.- Delitos en materia de estupefacientes y psicotrópicos. Trillas. México 1977 p. 24.

nia, siendo el más aceptado el de Antoine Porot:

" TOXICOMANIA es una apetencia anormal y prolongada, manifestada por ciertos sujetos hacia sustancias tóxicas y drogas, cuyos efectos analgésicos eufóricos o dinámicos, han conocido accidentalmente o buscando voluntariamente, apetencia que se convierte rápidamente en hábito tiránico y que importa casi inevitablemente un aumento de la dosis, en forma progresiva ". (7)

A mi parecer, esta definición tiene la ventaja de señalar los diferentes motivos por los que se puede adquirir la farmacodependencia, inclusive señala que los efectos de las drogas pueden conocerse accidentalmente o voluntariamente, cuando un individuo esta predispuesto al consumo de una droga. También se señalan los diferentes efectos que provocan las drogas, con lo que se puede pensar que en principio, una sustancia puede consumirse con fin terapéutico, pero dicho fin se puede desvirtuar hasta convertirse en un hábito tiránico y finalmente en franca farmacodependencia.

Finalmente Yves Pellicer (8) señala que algunas personas consumen ciertas sustancias con el fin de eliminar un dolor o mejorar una función orgánica y al efecto aumentan la dosis, y aunque no obtienen el efecto deseado, el fin que los impulsa a hacerlo es terapéutico, a este comportamiento le llama farmacomanía, que se diferencia de la toxicomanía en virtud de que en ésta las dosis son exageradamente aumentadas en relación a las habitualmente prescritas.

Por otro lado también en la farmacomanía puede importar más la regularidad que la cantidad, pues un paciente puede consumir

(7).- Porot Antoine y Otro.- Op. Cit. p. 24.

(8).- Yves Pellicer y Otro.- La Droga. Oikostausa Ed. Barcelona 1975.

durante años las dosis exactas de su medicamento, y en cambio el toxicómano desde un principio tiende a aumentar la dosis.

Así mismo señalan la intención del individuo al consumir la droga, hay quien las consume con un fin francamente terapéutico, como quien toma barbitúricos por la noche a fin de conciliar el sueño, a diferencia de quien los toma durante el día además de mezclarlos con alcohol, la intención en este caso, definitivamente es otra.

Considero que en uno y otro caso se trata de una verdadera farmacodependencia, pues a lo que estos autores llaman farmacomanía, encuadra más bien en la definición de hábito que señalamos anteriormente, así mismo analizando la definición de toxicomanía de Antoine Porot, la cual según ha quedado asentado, es un concepto muy completo, nos damos cuenta que la farmacodependencia puede iniciarse al tomar cierta droga con fin terapéutico y aún por ingerir accidental o equivocadamente algún medicamento, por lo que el análisis que hace Yves Pellicer me parece interesante pero únicamente porque al fin y al cabo señalan dos características distintas del comportamiento de farmacodependencia.

#### 1.2.- DIVERSOS NIVELES DE FARMACODEPENDENCIA.

Considero que el análisis de los diferentes niveles que de farmacodependencia puedan existir, revisten de capital importancia para el desarrollo del presente trabajo, puesto que precisamente, este es uno de los puntos de donde se desprende la hipótesis planteada en el objetivo que pretende la presente investigación.

Ya nos daremos cuenta que la farmacodependencia se adquiere en forma paulatina, como dice aquel " slogan " de Alcohólicos Anó-

nimos, " es una enfermedad progresiva y mortal ", así mismo, los estragos que los farmacos van haciendo al organismo y al intelecto del enfermo, no suceden de manera brusca, sino lentamente, veremos igualmente cómo la mayoría de las drogas actúan por fases en cuanto a la manifestación de sus efectos, lo cual depende en gran medida de las dosis ingeridas, lo que a su vez depende del nivel de gravedad de la enfermedad, pues ya vimos y seguiremos viendo que el organismo desarrolla cierta tolerancia al tóxico, lo que se manifiesta en un deseo por aumentar la dosis.

De esta manera, la degradación física, intelectual y social del enfermo sobreviene, repito de manera progresiva, por lo que un farmacodependiente es capaz de desarrollar cualquier actividad o trabajo, durante un buen tiempo, considerado este período desde el momento en que el farmacodependiente empezó a ingerir la droga.

Sin embargo los autores nunca nos hablan de niveles de farmacodependencia propiamente dichos, sino más bien de tipos y causas y mencionan un " proceso del toxicomano ".

Alfredo González Carrero (9), menciona cinco tipos de farmacodependencia, que he clasificado en tres grupos :

- 1).- De tipo morfínico y de tipo barbitúricos.
- 2).- De tipo anfetamínico.
- 3).- De tipo cannábico y de tipo cocaínico.

Se elaboró la anterior clasificación debido a que dicho autor tan sólo menciona las características de la dependencia a las sustancias relacionadas con las drogas que tengan reacciones semejantes, y es de observarse que en las dependencias de tipo morfínico y barbitúrico se presentan las mismas características que

(9).- González Carrero Alfredo.- Op. Cit. p. 20.

son a saber cuatro:

- 1).- Invencible deseo o necesidad de seguir consumiendo la droga y obtenerla por todos los medios.
- 2).- Tendencia a aumentar la dosis debido a la aparición de tolerancia. (10)
- 3).- Una dependencia psíquica respecto a los efectos de la droga.
- 4).- Una dependencia física que da lugar a un síndrome de abstinencia cuando se suspende la administración.

En las dependencias de tipo anfetamínico, se presentan las siguientes características:

- 1).- Deseo o necesidad de seguir consumiendo la droga.
- 2).- Aparición de cierto grado de tolerancia y consecuentemente de un aumento paulatino de la dosis.
- 3).- Dependencia psíquica respecto a los efectos de la droga.
- 4).- Ausencia de dependencia física y por consiguiente de la aparición del síndrome de Abstinencia, al suprimirse la droga.

En las dependencias de tipo cannábico y cocaínico, se presentan las siguientes características:

- 1).- Deseo o necesidad de consumir la dosis, y sólo en el caso de la cocaína, necesidad de obtenerla por todos los medios posibles.
- 2).- Ausencia de tolerancia, y por lo tanto, escasa o nula tendencia a aumentar la dosis.

(10).- Antoine Porot en su obra Las Toxicomanías. (pag. 11), explica claramente la noción de tolerancia al decir "la adaptación al tóxico reduce la gama de dichos efectos y exige un incremento creciente de la dosis". El organismo entonces puede soportar dosis que aniquilarían a un hombre sano.

3).- Dependencia psíquica respecto a los efectos de las drogas.

4).- Ausencia de dependencia física.

A pesar de que pudiera parecer intrascendente esta clasificación de las dependencias, por ser más que nada una descripción de las consecuencias que acarrea su consumo, hay que hacer notar que se mencionan en todo caso dos niveles de dependencia; uno a nivel psíquico y otro a nivel físico, siendo este el más tiránico por las terribles consecuencias que sobrevienen al suprimirse la administración de la droga, en este momento podemos plantear entonces la existencia de estos dos niveles de dependencia, con las características mencionadas en los tipos descritos, que en todos los casos son iguales.

Otros autores siendo más tajantes a este respecto, señalan que estas dependencias, ( la psíquica y la física ), no describen otra cosa que las nociones de hábito y dependencia respectivamente, lo que va en contra del concepto que de farmacodependencia ha dado el Comité de Expertos de la O M S, que ya ha sido señalado en el apartado anterior (11), pues en este concepto se señala que "la farmacodependencia" es el deseo de consumir el fármaco para experimentar sus efectos psíquicos y a veces para evitar los malestares físicos que acarrea la privación.

Sin embargo, en las nociones de hábito sólo se habla de cierta dependencia psíquica, lo que quiere decir que dicha dependencia puede ser más o menos tiránica según se trate de el nivel de farmacodependencia, o bien se trate de dependencia o de hábito.

(11).- Supra. p. 10.



Quiero decir lo siguiente: si hay dependencia psíquica respecto a los efectos de la droga ( que siempre existe ) pero ausencia de dependencia física, no siempre se trata de hábito a la droga, más fácil de atacar, sino que puede ser farmacodependencia, por lo que no hay que confundir la ausencia de dependencia física con la ausencia de farmacodependencia, de manera que considero acertado hablar de una farmacodependencia a nivel psíquico y de otra a nivel físico.

El multicitado autor francés Antoine Porot en su excelente obra "Las toxicomanías" dice que el proceso del toxicómano se manifiesta en tres fenómenos sucesivos:

" El hábito, el estado de necesidad y los accidentes de privación ".(12)

Este autor entiende por hábito a la respuesta en forma de adaptación y sobrevivencia " de un organismo vivo a cualquier agresión exógena que tiende a destruir su equilibrio fisiológico ".

Sigue diciendo el autor que " la adaptación al tóxico reduce la gama de dichos efectos y exige un incremento de la dosis, en el caso de la toxicomanía viene seguido por el estado de necesidad, dicho estado, consiste en una avidez tiránica del producto cuya adaptación se padece, proporcional al grado de esta adaptación y progresivo como ella misma ". (13)

Finalmente los accidentes de privación que señala el autor no son otra cosa que los ya mencionados síndrome de abstinencia (14), crisis más o menos graves que sobrevienen al privarse el -

(12).- Porot Antoine y Otro.- Op. Cit. p. 11.

(13).- Porot Antoine y Otro.- Op. Cit. p. 11.

(14).- Supra. p. 9.

suministro de la droga.

Así pues vemos como este autor, a pesar de no hablar propiamente de niveles de farmacodependencia, entiende a ésta como un fenómeno que se manifiesta por etapas, como un proceso que después de haber atraído por placer retiene por medio del dolor, según cita que hace de la obra de Dupre y Logre "Nouveau Traite de Medicine ". (15)

Cada una de estas tres etapas de la toxicomanía se desarrolla por su parte en forma progresiva más no repentina.

Lo anterior sirve de base para afirmar que la degradación intelectual, física y social del farmacodependiente, sobreviene lentamente, lo cual da pauta a detener la caída total del enfermo, si se le sabe entender y atender para lograr su rehabilitación.

### 1.3.- ASPECTOS HISTORICOS Y SOCIALES DEL PROBLEMA.

Reseñar la historia de la farmacodependencia, pudiera parecer una tarea inútil, pues no es en base a la historia como se encontrará la solución a un viejo problema, que evoluciona constantemente y por lo tanto requiere de soluciones actuales.

Sin embargo, la razón de incluir este bosquejo histórico en este trabajo, tiene un motivo más que el conocer cuestiones bastante interesantes que se han dado a través de los años, algunas de las cuales aún sobreviven a nuestro tiempo.

Esta reseña tiene además por objetivo, poner de manifiesto una situación paradójica: grandes culturas han utilizado algún tipo de droga para sus ceremonias o costumbres; pueblos que si -

(15).- Roger Widal y Teysser.- Nouveau Traite de Medicine. Fascículo VI. Paris. 1922.

bien no han alcanzado una evolución social plena, si han logrado subsistir a través de mucho tiempo - al menos así sucede en México, pensemos en grupos como los tarahumaras, los huicholes, los mazatecos -, también recurren al uso de ciertas plantas de efectos embriagadores o alucinógenos, y esto resulta una paradoja, - puesto que para el mundo occidental el uso de drogas representa un problema social grave, para estos antiguos grupos étnicos, o aquellas grandes culturas desaparecidas, ha sido un motivo importante en sus vidas, siendo precisamente el mundo de occidente los que han degenerado las costumbres de esos pueblos. Por ejemplo, - podemos mencionar como en 1969, el ejército y agentes federales de nuestro país, intervinieron Huatla de Jiménez, Oaxaca, en la Sierra Mazateca, a fin de expulsar a numerosos hippies y niños ricos que habían convertido aquella región en un centro alucinatorio, ante el disgusto de los mazatecos, quienes no veían con buenos ojos que se usaran indiscriminadamente los hongos que se dan en esas tierras, a los investigadores les agregaron el calificativo de alucinógenos.

Esta situación llevó a prohibir a las autoridades mexicanas el uso de esas plantas en 1971, ordenando ésto en el Código Sanitario de aquel tiempo.

A pesar de ello, en México los grupos étnicos que tienen por costumbre el consumo de hongos peyote o mezcalina, no se les persigue por hacerlo, porque es una costumbre tan arraigada en ellos que es importante conservarla, para lograr el rescate cultural de esos grupos, que han sobrevivido al implacable avance de occidente.

Qué objeto tiene poner de manifiesto lo anterior? Cualquier cosa puede servir para lograr un criterio más centrado que permita lograr una cooperación colectiva para un problema de la colectividad, pues con juicios a priori, sólo se crea confusión, desinformación que desemboca desde luego, en un desdén ante este mal, sin lograr realmente una solución.

Diremos entonces brevemente cómo se sabe que los antiguos egipcios conocían el hachis y el opio, plantas con "propiedades sedativas e hilarantes que hacen olvidar los males", a las que Homero les da un nombre de nepentes en su "Odisea". El hachis se cultivaba en la India y poco a poco se fué difundiendo por todo el oriente, utilizado en ceremonias religiosas, donde se presentaron los primeros casos de hábito por consumo frecuente o permanente de la droga. Era cultivado por persas y egipcios.

Un papiro de 1550 a.c. encontrado en las llanuras de Mesopotamia cita al opio como un remedio para impedir gritar a los niños demasiado fuerte, por otro lado en Grecia, Plinio, Celso, Virgilio y Galeno, destacan las virtudes del opio, y Marco Aurelio, cuyo médico era Galeno, fue quizá el primer farmacodependiente del opio.

En China se conoció el opio hacia el siglo VIII, en ese tiempo era usado como remedio y se empezó a fumar hacia el siglo XVII, de todos es sabido como los chinos tienen por costumbre fumar opio, teniendo inclusive los famosos "fumadores".

En ese siglo el opio llegó a la India, y de ahí en el siglo XIX, llegó a Gran Bretaña, por sus relaciones con aquel país,

lógicamente de ahí invadió Occidente difundida por marinos y funcionarios coloniales, apareciendo en puertos y ciudades fumaderos de opio al estilo chino.

Por lo que respecta al hachis y marihuana, se sabe que a fines del siglo XI, existió en Asia una secta musulmana que se hacían llamar hachisin o asesinos, porque su misión era matar cristianos, y para hacerlo eran drogados, actos que se consideraban viajes al paraíso. Esta secta fue temida hasta por las Cortes Europeas; finalmente fueron eliminados por los tártaros.

En Grecia, Herodoto y Plinio hablaron de los efectos medicinales de la hierba, en 2737 A.C. el emperador chino Shen Nung, escribió un libro de farmacia en el que recomienda la marihuana para aliviar la debilidad femenina, reumatismo, malaria, el beriberi, el estreñimiento y la distracción.

En México, en el siglo XIX se recomendaba fumar marihuana para aliviar el asma y otras afecciones de las vías respiratorias.

Actualmente algunos la recomiendan para aliviar la jaqueca, estimular el sueño y suavizar la fatiga, pero siempre bajo prescripción médica y usando solamente sus derivados.

Es costumbre de algunas personas en nuestro país que recomiendan hechar la hierba en un frasco con alcohol, y así usarlo como remedio para el reumatismo, frotándolo por todo el cuerpo.

El resto de las drogas de que hemos hablado, han sido "descubiertas" accidentalmente, como el L S D descubierto por el doctor Albert Hoffman, o bien para usarlo con fines terapéuticos como

la morfina, los barbitúricos, las anfetaminas, etc., y no tienen una historia tan antigua e interesante como las drogas naturales, es decir el opio, el cáñamo, los hongos con propiedades alucinógenas.

Estos últimos tiene una rica historia en nuestro país, los coras y los huicholes comen crudo o en bebidas y en cocimientos el peyote, para usarlo en ritos religiosos o en festividades.

Fray Bernardino de Saagahún en el libro undécimo de su "Historia general de las cosas de la Nueva España", describe el peyote y sus efectos, que son visiones espantosas o irrisibles borracheras que duran dos o tres días, lo llama manjar de los chichimecas, pues "los mantiene y da ánimo para pelear y no tener miedo, ni sed, ni hambre, y los guarda de todo peligro". (16)

También menciona a unos honguillos que llama teonanacati, (hongo divino y carne de Dios), se ha comprobado que desde hace seis mil años era usado este hongo.

Todos los hongos, así como el peyote, eran utilizados en mesoamérica, con fines religiosos y medicinales, en privado en festividades públicas.

Después de la conquista, se siguió con el consumo de hongos, pero ya no en público, por temor al castigo de los españoles, quienes consideraban esa práctica como idolatría.

Felipe II mandó a su médico Francisco Hernández a que estudiara hierbas medicinales de la Nueva España.

Finalmente científicos como Gordon Wasson, Robert J. Weinman y We Staford, descubrieron que los hongos se consumen actual-

(16).- Garí Hero.- Op. Cit. p. 60

mente en ceremonias y curaciones haciendo estudios de las costumbres mazatecas y zapotecas.

El doctor Hero Galí describe en su obra "Drogadicción y Tóxicos" refiriéndose al uso de hongos en Huatla de Jiménez, Oaxaca, lo siguiente:

"Allí los indígenas recogen del campo los hongos alucinógenos y los ponen a secar en los techos de sus cabañas, y ya secos los guardan en un cuarto ventilado..... rezan tres credos y una magnífica y al decir amén apagan la lumbre". (17)

Vemos que el uso de los hongos por los indígenas de nuestro país se vincula enormemente con la religión, por lo que nos damos cuenta de la importancia y gran significado que tiene el uso de esas plantas, sobra decir que reviste de mucha seriedad.

Estos científicos también realizaron investigaciones en Madagascar, en Australia y en Nueva Zelanda, descubriendo que existen más de ciento veinte mil especies de hongos en el mundo.

No podíamos dejar de consultar la maravillosa obra de Fernando Benítez "Los Indios de México" (18) y este autor dice que el vínculo religioso del que se hace mención, nació a partir de ser usado como justificante por los curanderos a fin de defenderse del hombre blanco, relacionándolo con el niño Jesús, la Santísima Trinidad, San Antonio, etc.

Menciona al autor Aguirre Beltrán, quien asegura que en los archivos de la santa Inquisición existen cincuenta y ocho procesos por uso de hongos.

(17).-Idem.

(18).- Benítez Fernando.- Los Indios de México. Fondo de Cultura Económica, México 1980.

Hernando Ruíz de Alarcón en su "Tratado de Supersticiones de los Naturales de esta Nueva España", escrito en 1659, describe ceremonias nahuatlacas, que tienen gran semejanza con las ceremonias mazatecas y zapotecas de la actualidad, así como con la danza del peyote que efectúan en la fiesta del ezquite el día de San Andrés, tarahumaras y huicholes.

Se ha descubierto que estos grupos utilizan en sus cantos lenguas de otras regiones, con las que no tienen ninguna relación, lo que ha despertado la admiración de los investigadores.

Así, a groso modo, esto ha sido un bosquejo de la historia y costumbres en las que se ha desarrollado la farmacodependencia, recomendando las obras citadas, pues ahí se encuentra con más detalle el uso de drogas con un fin que esta muy lejos de ser perversión o una conducta reprochable, si no por el contrario, se encuentra lleno de religiosidad y misticismo.

## 2.- FARMACOS, DROGAS, TOXICOS.

### 2.1.- CONCEPTO.

Cuando se aborda un problema como el que en el presente trabajo se analiza, se utiliza una gran cantidad de términos, como si fueran sinónimos; sin embargo, en muchas ocasiones las personas hablan sin saber el significado exacto de cada palabra que emplean, siendo esto consecuencia de una información inadecuada acerca de este mal social de actualidad, lo que es reprochable dada la magnitud e importancia que tiene al repercutir en la vida misma de los pueblos. Así la gente común, y aún los estudiosos de la materia, recurren a vocablos como "fármaco,



tóxico, droga", "uso y abuso de drogas", etc., entre las más usuales.

De ahí que, antes que otra cosa, siento la necesidad de establecer una definición clara y concreta, con el objeto de aclarar diversos puntos que permanecen en la oscuridad para la mayoría de nosotros; así como para delimitar el ámbito del presente estudio.

Creo que es conveniente señalar que los conceptos que se establecen están pensados en razón a las necesidades de este trabajo, que en ningún momento pretende ser un tratado del problema de las drogas, sino que es una investigación de índole jurídica; lo cual no debe perderse de vista en este primer capítulo que tiene su razón de ser en la medida de que se estrictamente necesario saber de que se habla, para poder formarse un criterio bien fundamentado y poder emitir una opinión acertada.

En ese orden de ideas, solamente analizaremos el alcance y significado de las palabras "fármaco", "tóxico" y "droga", por ser las más usadas por todos, dejando abierta la opción para que los que deseen mayor información recurran a la bibliografía básica que se señala, en donde se puede encontrar una mayor visión de este problema desde el punto de vista científico, médico, sociológico, psicológico, etc.

Empecemos entonces por definir "fármaco", palabra que se deriva del latín "pharmacum", que a su vez proviene del griego "pharmakon", que quiere decir medicamento; significado simple y llano que aún prevalece en los diccionarios de la lengua española, sin embargo médicamente se define al fármaco como "un

agente o sustancia simple o compuesta que se administra en el exterior o interior del organismo con fines terapéuticos; puede ser ingerida, inyectada, aplicada o inhalada, se utiliza para curar, mitigar, tratar o prevenir enfermedades; así como para alterar, sostener o controlar el estado físico, mental o emocional del receptor".

Se puede advertir que, en efecto, fármaco no es otra cosa que medicamento, concepto general que abarca toda clase de medicinas; o al menos la mayoría, llamando la atención en el sentido de que en Medicina se habla de fármaco, cuando la sustancia tiene algún fin terapéutico.

Por su parte, la palabra droga, tiene un significado finalmente idéntico al de fármaco, etimológicamente se ha discutido que la palabra puede derivar del idioma persa "droa", que significa olor, por aquello de que existen drogas aromáticas; otros opinan que deriva del hebreo "rakab", que significa preparar perfumes; sin embargo la mayor parte de los diccionarios afirman que la palabra proviene del neerlandés "drug", que indica seco, ó que puede venir del árabe "drawa", que indica "una gavilla de trigo".

Se conceptúa como droga, a las sustancias naturales o sintéticas que se aplican en medicina; el diccionario Larousse de la lengua española, agrega que dichas sustancias producen efectos estimulantes, deprimentes o narcóticos; por lo que finalmente se tiene idea de que droga es un término general que incluye toda clase productos que se emplean en medicina o laboratorio, y que al actuar sobre el sistema nervioso, produce alteraciones al

cuerpo y a la mente del individuo que las ingiera.

Las definiciones dadas de la palabra droga, no distinguen su valor terapéutico. Quisiera transcribir un interesante comentario de Pellicier Yves y Guy Trilizt en su obra "La Droga", donde estudian el origen y concepto de ésta palabra:

" Todas estas precisiones sólo tienen un valor secundario.

Eliminando detalles, para nosotros se trata de una mercancía de especiería que llega de lejos, que no tiene precio para el que la ha pagado muy cara ". (19)

La última de éstas palabras es tóxico, palabra que deriva del latín "toxicum", que significa veneno, y que a su vez deriva del griego "toxikon".

Medicamente y en los diccionarios de la lengua castellana, tóxico no es otra cosa que una sustancia venenosa, por lo que muchos estudiosos recurren a definir veneno como un sinónimo de tóxico, y la generalidad de las opiniones coinciden en que veneno o tóxico es una sustancia que altera momentáneamente o suprime en forma definitiva, las funciones vitales del organismo debido a su constitución química.

Aclaro que en el lenguaje común, distinguimos tóxico de veneno; es decir; para la mayoría son sustancias con diferentes cualidades. Esto sucede debido a que los científicos han adoptado la costumbre de llamar veneno a las sustancias que actúan sobre el organismo en forma rápida y fatal; mientras que tóxicos son las sustancias que producen trastornos lentos y progresivos.

Para Sergio García Ramírez, droga y farmaco son la misma cosa, transcribo su concepto establecido en su libro " Delitos en (19).- Yves Pellicier y Otro.- Op. Cit. p. 21.

materia de estupefacientes y psicotrópicos". más que nada porque este autor se ha abocado en gran parte de sus obras al problema de las drogas y farmacodependencia, y siendo un jurista de reconocida capacidad, es interesante conocer su opinión, aunque finalmente concluye en el mismo sentido en que lo hemos hecho nosotros. García Ramírez dice que:

" Debe entenderse por droga o fármaco, toda sustancia que introducida en el organismo vivo, puede modificar una o más de sus funciones; ésta definición es intencionalmente más amplia que la de los medicamentos, que se utilizan siempre en beneficio del individuo".

Vemos entonces que, entre fármaco y droga realmente no existe diferencia, por lo que puede pensarse en un principio que son los términos adecuados para hablar del problema planteado, sin olvidar que los especialistas incluyen dentro de dichos términos a sustancias que carecen de valor terapéutico, pero que pueden causar alguna dependencia, ya sea física o psicológica.

En cuanto a la palabra tóxico, los autores incluyen dentro de este vocablo a sustancias que producen hábito al consumirlas y que a la larga producen daños a la salud; dichas sustancias son el alcohol, el tabaco, el café, el the, etc.

Otros autores consideran al alcohol como una droga debido a los efectos inmediatos que produce al ingerirlo, que son semejantes a los de muchas drogas.

Tal vez deben hacerse a un lado todas estas definiciones médicas, jurídicas, etimológicas, lingüísticas, etc, que en última instancia pueden resultar poco interesantes, y centrar nuestra (20).- García Ramírez Sergio.- Op Cit. p.25.

atención en el individuo que ha caído en la fatal de los paraísos artificiales llamados fármacos, drogas o tóxicos; sin embargo, debemos estar muy bien informados, si queremos ser útiles al respecto.

## 2.2.- CLASIFICACION

La importancia de establecer una clasificación de los distintos tipos de droga, radica no sólo en la diversidad de sus composiciones químicas o en su naturaleza biológica, sino más bien en razón a los efectos que producen al ser introducidos en el organismo, pues es en este aspecto en que las drogas invaden el campo del derecho por las múltiples repercusiones jurídicas que éstas representan, pues lógico que al derecho no le interesa el estudio de enlaces químicos complejos, si no el problema social a que da origen su consumo, que incrementa la delincuencia, repercutiendo en la familia, en los centros de trabajo, en la comunidad, etc.

Es por lo antes expuesto que la clasificación de drogas que en este trabajo adoptamos, es en cuanto a sus efectos, olvidándonos un tanto de su composición química o de sus fines terapéuticos.

Entre los mismos consumidores de droga, existe una clasificación, y ésta resulta un tanto burda y simple; para ellos existen dos clases de drogas: "drogas suaves" y "drogas fuertes", lo cual nos permite definir a la vez el margen de libertad de consumo que les es permitido y la intensidad de los efectos producido. Vemos que aún entre los mismos farmacodependientes se

adopta una clasificación en cuanto a los efectos que producen las distintas drogas.

Por otro lado, los científicos que han clasificado las drogas por sus efectos, atienden a dos importantes grupos; los que estudian los efectos que producen al sistema nervioso central y los que estudian los efectos fisiológicos; es decir, los que se producen en el organismo en general.

En cuanto a los efectos fisiológicos, una de las más importantes clasificaciones que se han adoptado, es la de un científico llamado Lewin, que distingue:

a) Los venenos sedativos del espíritu (euphorica): opio y sus alcaloides, cocaína.

b) Los venenos embriagadores (inebrantia): alcohol, éter.

c) Los venenos alucinatorios de los sentidos (phantastica): Hashis, mezcalina.

d) Los venenos excitantes (exitantia); cafeína, tabaco.

Por lo que respecta a clasificar las drogas en la medida de sus efectos en el sistema nervioso central, una de las más importantes clasificaciones es la de J. Delay y P. Deniker, que es propiamente de medicamentos, la cual ha sido adaptada para catalogar las drogas, por Boudréau de Quebec; que sostiene que las drogas se clasifican en: las depresivas del sistema nervioso central, en las estimulantes, y en las que perturban.

Dentro de las primeras, encontraremos al alcohol, a los hipnóticos (sean o no barbitúricos), a los tranquilizantes, a los neurolépticos y a los analgésicos u opiáceos como la morfina,

heroína o productos sintéticos.

Dentro de los estimulantes tenemos a su vez una subdivisión:

Estimulantes menores : Cafeína o Nicotina.

Estimulantes mayores: Anfetaminas, Anorexígenos, Cocaína

Estimulantes del carácter antidepresivos.

Finalmente como perturbadores se consideran: el cañamo de la India y sus derivados; marihuana, hashis, los alucinógenos ( LSD,mezcalina,peyote,etc.) disolventes volátiles (éter,colas, etc.) y otros productos sintéticos así como la belladona.

En nuestro país Lammoglia, ante la dirección de salud de la Secretaría de Salubridad y Asistencia; propuso en 1970, un proyecto de clasificación publicado en 1971 y adoptado en 1972 por el Consejo Nacional de Problemas de Farmacodependencia.

Esta clasificación también consta de tres grupos:

Estupefacientes, entendiéndose como tales a las sustancias relacionadas en el artículo 234 de la Ley General de Salud y en la convención única de 1961, dentro de este grupo se considera a los derivados opiáceos naturales o sintéticos llamados también narcóticos, los analgésicos, y los derivados de la cocaína.

El grupo de los psicotrópicos o neurotrópicos, que son aquellas sustancias relacionadas en el artículos 245 de la Ley - General de Salud, así como en la convención única de 1961, y se subdividen en psicolepticos, psicoanalépticos y psicodisicépticos.

Finalmente los volátiles inhalantes, como son los cementos plasticos, solventes comerciales, gasolinas y combustibles.

Todas las clasificaciones antes presentadas, son bien semejantes, a pesar de que están elaboradas de acuerdo a diferentes criterios de los efectos que producen las drogas en el organismo; es conveniente advertir que ninguna de estas clasificaciones debe ser tomada en forma rigurosa, pues de cada sustancia pueden obtenerse diversos efectos, como el hashís o el alcohol, que presentan diversas fases de acción - dependiendo inclusive de la cantidad ingerida -, así primero actúan como excitantes, luego como embriagantes y finalmente como estupefacientes.

Existe otra clasificación que considero más importante, a la que nos dedicaremos en el inciso posterior, esta clasificación no está dividida en grupos, sino que es una simple enumeración de las drogas más importantes, por ser las más populares o las más consumidas.

Este enlistado se sitúa en el terreno práctico de su coheficiente de daño y adicción al causar dependencia al consumidor.

### 2.3.- EFECTOS EN EL ORGANISMO.

Ya hemos dicho que la siguiente relación de drogas, no es propiamente una clasificación, sino más bien un enlistado de las mismas respecto a sus efectos en el organismo, pero el orden empleado para enumerarlas no se establece en forma anárquica, sino que atiende al grado de adicción que una droga puede causar.

Empezaremos entonces por estudiar el opio y sus derivados más importantes, como son la morfina, la heroína y la codeína.

EL OPIO.- Es una savia espesa que se extrae mediante incisiones de un tipo de adormidera: el *papaver somniferum album*; de



dicha sustancia se extraen así mismo, alrededor de quince alcaloides, entre los más usuales son los ya mencionados, morfina, - heroína y codeína.

El uso de esta droga crea una intoxicación especial y tiránica, - Isaac Ives, citando a dos autores franceses en su obra - " La droga " señala que:

" Esta sustancia introducida en el organismo, no provoca, - como otros tóxicos, un movimiento de defensa normal en forma de asco y repulsión; al contrario, despiertan un apetito y un placer mórbidos: verdadera paradoja biológica, error del instinto de conservación, que parece confundir un tóxico con un alimento ". (21)

En cuanto a sus efectos, es de advertir que dadas las propiedades sedativas y analgésicas del opio y sus preparados, se ha utilizado con fines terapéuticos durante mucho tiempo, pues calma dolores fuertes y agudos de ciertas enfermedades como el cáncer; se ha usado también como calmante para angustias y agitaciones agudas.

Su uso como recurso urgente no entraña peligro, pero su uso prolongado desarrolla una dependencia de graves consecuencias, aún en individuos no propuestos a ello.

Antoine Porot menciona que si el producto está asegurado los opiomanos conservan durante mucho tiempo una salud aparentemente normal y una actividad profesional e intelectual suficiente (22), por lo que se entiende que el peligro es más grave en casos en -

(21).- Ives Pellicier y Otro.- Op. Cit. p. 25 y 26.

(22).- Antoine Porot debe referirse a que el producto está elaborado bajo ciertas reglas de higiene, además de prepararse para causar el menor daño posible al individuo.

que la droga es obtenida en mercado negro, y esta fuera de todo - control sanitario.

El opio generalmente se fuma, pero puede beberse o mascarse, sus efectos psicofisiológicos son en primera instancia, la sensación de cierta euforia, una vez que el organismo se acostumbra al tóxico, pues de lo contrario se pueden padecer náuseas, vómitos y otros malestares.

Se ha dicho que la euforia que despierta el opio desarrolla la imaginación y los sentidos provocando una dicha apacible, y - " un delicioso sabor del veneno ".

Esta situación ha sido alabada por poetas literatos y músicos, pero de la razón de éstos debemos desconfiar, por razones obvias, pues la capacidad creadora de los artistas, está en su propio intelecto, no en la droga.

La embriaguez del opio reviste una ensoñación tóxica sin - delirio ni confusión, a diferencia de los efectos del alcohol, - éste siempre y cuando, no se aplique una dosis fuerte, pues de lo contrario sobreviene un estado de inconciencia muy especial, pues el sujeto permanece despierto, pero ausente de toda percepción.

Esta droga desarrolla tolerancia en el organismo, lo que significa que el organismo lo resiste cada vez más y esto permite o influye a que el consumidor aumente cada vez más la dosis.

Desarrolla dependencia, manifestada por un estado de necesidad de la droga y por una tiránica exigencia de renovar y aumentar la dosis.

La abstinencia o privación de la droga es muy dolorosa y peligrosa, sobreviene el llamado síndrome de abstinencia.

Así se cierra el círculo " es una especie de engranaje psicológico, el toxico, después de atraer por medio del placer re- tiene por el dolor; la trampa se cierra sobre la víctima. Es decir, el farmacodependiente ya no consume el opio para disfrutar y gozar con sus efectos, sino lo consume para no sufrir.

LA MORFINA.- Hemos dicho ya que la morfina es un alcaloide derivado del opio, el morfinómano se inyecta por doquier, generalmente por vía intravenosa en brazos y piernas, aunque bien puede aplicarse inyecciones cutáneas en las mismas extremidades o en la pared abdominal.

Las dosis aplicadas entre los morfinómanos varia entre los 50 gramos y los 1.50 gramos diarios.

En cuanto a las aplicaciones terapéuticas, puede decirse que son las mismas señaladas para el opio, lo cual es obvio por ser la morfina un derivado de aquél.

En cuanto a sus efectos psicofisiológicos, igualmente vienen a ser los mismos, pues en un periodo inicial, se produce la euforia morfinimica que es puramente interior, el morfinómano apetece la tranquilidad y el silencio para disfrutar su bienestar físico. Sin embargo, la intoxicación avanza inexorable y el gozo pasa a ser una necesidad, produce una dependencia definitivamente tiránica, apareciendo el síndrome de abstinencia en casos de privación de la droga.

La situación de la morfina no varia de la del opio, igualmente si se tienen dosis moderadas, el morfinómano puede aparentar una completa salud escondiendo su enfermedad, puede mantener una vida social durante mucho tiempo, siempre que no sobrevengan

crisis tanto por los efectos de una sobredosis, o por los problemas que acarrea con la ley el consumo de drogas, así mismo conserva una lucidez intelectual y juicio suficiente, inclusive en excesos de droga, en que si se produce una devaluación intelectual, nunca se han reportado casos de demencia. Si esto es con una dosis moderada, imagínese el lector cuanto más benigno sería este tipo de farmacodependencia (dentro de lo que cabe decirlo), si la droga que ingiera el enfermo estuviera bajo cierto control sanitario.

LA HEROINA.- Es un derivado de la morfina, se obtiene destilando ésta por lo que a la heroína, también se le conoce como - diacetilmorfina.

La heroína si difiere mucho de la morfina, se dice que en principio se creyó que con la heroína se acabaría el problema de la morfinomanía, pero no fué así, sino por el contrario, esta droga resultó mucho más tóxica que la morfina, produciendo sensaciones terribles para los novatos y aún para los viejos opiómanos y morfinómanos, su tiranía es mucho más terrible, la de la heroínomanía se adquiere en forma particularmente rápida, el índice de dosis aplicada, por lo mismo es muy bajo, y varía de dos o cuatro miligramos a dos centígramos, las dosis tienen que ser más frecuentes, y el accidente de privación o síndrome de abstinencia, se manifiestan en forma particularmente grave: estreñimientos, sudores, prutitos, asfixias e incluso, convulsiones, los efectos psicofisiológicos en un principio son los mismos que los de la morfina y el opio, es decir la euforia que los autores comparan a una luna de miel, pero la intoxicación repito, es mucho

más rápida y tiránica.

Algunos autores dicen que la heroína no tiene aplicación terapéutica, sobre todo cuando se sabe de sus graves consecuencias, sin embargo otros dicen que se aplica como calmante o tranquilizante.

Desde luego en la heroína se presentan devaluaciones en el intelecto y lucidez, así como problemas en las relaciones sociales, que se tornan mucho más graves que con otro tipo de drogas.

LA CODEINA.- Este es un derivado de la morfina, utilizado terapéuticamente en afecciones de las vías respiratorias, constituyéndose en calmante para la tos y el asma, se ofrece generalmente en polvo o en jarabe, aunque también suele inyectarse.

La codeína produce igualmente una dependencia muy tiránica, pero es menos violenta que la de la morfina y la heroína.

En todas estas drogas opiáceas se presenta el síndrome de abstinencia de la siguiente forma:

Al suprimirse la droga bruscamente, el farmacodependiente empieza por protestar, quejarse e incluso amenazar, con objeto de obtener la droga, después de esto viene lo peor: los síntomas físicos que se manifiestan, por su orden, algunas horas después de la última dosis, en lagrimeos, transpiración, bostezos, derrame nasal, a las doce horas sobrevienen temblores y bostezos muy frecuentes, sueño agitado, al tercer día aparecen dolores abdominales náuseas, vómitos, horripilaciones o carne de gallina, el enfermo está insomne y muy deprimido. Dicen los autores que estos síntomas desaparecen alrededor del décimo día, pudiendo eliminar los sufrimientos referidos por la aplicación de sustancias como

la metadona o métodos como " la cura del sueño ".

Yo creo que un farmacodependiente, difícilmente sobrevive a un síndrome de abstinencia, si está fuera de observancia médica, creencia fundamentada en la información obtenida durante algún tiempo, respecto a este problema.

EL CANAMO INDIO Y SUS DERIVADOS. (CANNABIS SATIVA).- Es una planta con flores apetalas y diocas, es decir con flores masculinas y femeninas, pertenece a la familia de las uriláceas, y es originaria de Asia, aunque se ha aclimatado posteriormente a otros continentes.

Son dos las formas en que puede consumirse esta droga, el cáñamo natural, o sea la hoja y extremidades de la planta femenina, que es lo que se conoce como marihuana, y la resina que segregan a manera de sistema de protección, las mismas ramas femeninas, que es lo que se conoce como Hashis.

Esta resina posee un 40% aproximadamente de propiedades activas, lo cual la hace más nociva que el cáñamo natural, cuyo poder activo varía entre un 8 y un 12%.

De estos productos de cáñamo, se pueden hacer diversas preparaciones y así la droga puede comerse o beberse, aunque lo más solicitado y normal es que se fume.

El principio activo de la planta es el tetradro cannabinol ( THC ), cuyos efectos actúan en fases en el organismo, ya se ha dicho que el cáñamo actúa primero como excitante produciendo euforia, elevando la capacidad de la percepción por lo que un leve ruido produce una gran resonancia en el consumidor, así mismo pueden presentarse alucinaciones con una fuerte sobredosis,

aunque esto es muy extraño, pues esta droga no escapa a los accidentes por consecuencia de una fuerte intoxicación, posteriormente la cannabis actúa como embriagante, produciendo bienestar físico y moral en el individuo, es en esta fase cuando la planta adquiere propiedades desinhibidoras, por lo que el farmacodependiente puede hacer cosas que en su estado normal no las haría, de esto se han derivado las asociaciones del consumo de la yerba con efectos afrodisíacos o tendencias criminales, pero más bien, éstas se presentan por la liberación de trabas psicológicas, por la sugestión y sobreestimación que de sí mismo adquiere el individuo.

Otros efectos característicos son la hilaridad, o por el contrario, impulsos inesperados, algunas veces llenos de ansias.

La última fase en que actúa el cáñamo, es la de estupefaciente, es decir, produce estupor, depresión y sueño, con las nociones del tiempo y del espacio alteradas.

Cabe aclarar que estos efectos dependen en gran medida de la dosis ingerida, o sea que no siempre se presentan estas tres fases de las que hablamos.

Esta droga es menos tiránica que las drogas opiáceas, el incremento de la dosis es más lento pues el organismo desarrolla tolerancia al tóxico muy lentamente, esta droga no produce el síndrome de abstinencia o privación, pues no crea dependencia física, sin embargo crea una fuerte dependencia psicológica.

Notamos que los efectos de esta droga, son semejantes a los efectos del alcohol, con la diferencia de que los autores consideran que este sí desarrolla dependencia física, por lo que puede

resultar la dependencia a la marihuana, aún más benigna que el alcoholismo.

Esta droga, como las demás crea problemas de personalidad, lo que repercute en las relaciones sociales del enfermo.

Por último es importante decir que la marihuana ha creado una serie de debates y opiniones contradictorias, pues mientras unos autores consideran que la acción de la droga ha acarreado una alarma injustificada, producto de la desinformación popular al respecto, puesto que afirman que esta droga además de no crear dependencia física y no presentar síntomas de abstinencia, como sucede en las drogas opiáceas, la marihuana no produce degradación física, mental o moral, aún usándose en periodos muy largos, se ha dicho también que es erróneo pensar en que la marihuana despierta hábitos criminales, basándose en estadísticas reales, se ha señalado que el alcohol provoca más homicidios, violaciones y robos violentos que la morfina, heroína, cocaína y marihuana juntas.

En México, el antiguo director del manicomio de la Castañeda, Leopoldo Salazar, puso en entredicho la lesividad y peligro del uso de esta yerba, argumentando que la marihuana solo produce taquicardia, sequedad en la boca, aturdimiento y malestar para el individuo que la consume, afirmó que en casos de delitos bajo el influjo de la yerba, no se producen por el uso de la marihuana en sí, sino por la situación psicótica en que se encuentra el individuo, esté o no bajo en influjo de la cannabis.

Así mismo en México y en otros países existen estudios que dicen que la marihuana acarrea un grave daño a la mente produ-



ciendo alteraciones orgánicas que van desde las leves a las graves, que despiertan no sólo euforia, sino que inclusive alucina, siendo una droga extremadamente peligrosa.

Desde luego, no podrían faltar los autores eclécticos que toman ambas teorías, y se sitúan en un punto intermedio.

Todos los autores coinciden, sean de uno u otro bando, en que la marihuana es la puerta de entrada para la dependencia de drogas más fuertes, como la cocaína y las drogas opiomanas, cuya dependencia es más grave y tiránica.

Aunque Sergio García Ramírez (23) haya calificado a los eclécticos como vacilantes y no dignos de tomarse en cuenta, yo me situaría entre ellos, el interés que despierta en mí este grave problema social me ha llevado a hacer conjeturas al respecto, y estudiando y observando ciertos grupos sociales, he concluido que los consumidores de marihuana no se tornan agresivos, sino que adoptan una gran tranquilidad, como si estuvieran hipnotizados, y si alguien llega a tornarse agresivo y peligroso, ha sido porque esa es su personalidad, esté bajo los efectos de la droga, del alcohol o en su sano juicio.

LA COCAINA.- El clorhidrato de cocaína se extrae de un arbusto originario de América del Sur llamado *erythoxylon coca*, este alcaloide es elevadamente tóxico y actúa sobre todo el organismo pero particularmente en los tejidos y centros nerviosos, una sobredosis o un accidente por intoxicación cocainica es de fatales consecuencias, acarreando inclusive la muerte súbita.

Los autores no hablan de fines médicos de la cocaína, por lo que es de suponerse que esta droga carece de valor terapéutico,

(23) García Ramírez Sergio.- Op. Cit. p.121.

más bien ha sido utilizado por deportistas, hombres de negocios y en general por aquellas personas que por su actividad están expuestas al frecuente agotamiento y a la fatiga, quienes se la aplican como estimulante.

Respecto a sus relaciones sociales se distinguen a los cocainómanos solitarios, que consumen el producto a escondidas y a los que se buscan, formando grupos de adeptos, desde luego, como todo farmacodependiente, el adicto a la cocaína se vuelve extraño en su comportamiento, a veces se aleja de todo tipo de gente y se aparta a lugares solitarios, en otras ocasiones se precipita de manera brusca por entre la gente, volviéndose parlanchín, locuaz, insistente, con la característica de que no puede estar quieto, pues siente la necesidad de movimiento.

El cocainómano, gusta así mismo de las poliintoxicaciones, con marihuana y/o alcohol, a diferencia del opiómano.

La cocaína causa una gran dependencia psicológica, más no física por lo que no aparece en el individuo adicto a la cocaína el síndrome de abstinencia, por lo que la privación prolongada es el medio terapéutico más viable, para conseguir la desintoxicación.

En cuanto a los efectos psicofisiológicos, el organismo desarrolla un gran fenómeno de tolerancia al tóxico, por lo que el usuario irá aumentando gradualmente la dosis.

La cocaína también actúa por fases, en la primera dosis generalmente produce sensaciones desagradables, náuseas, insomnio, irritabilidad, debilidad, pero a partir de la segunda dosis, aparece la euforia cocaínica, que es lo que facilita la dependencia

a esta droga. Esta euforia es activa, a diferencia de la pasividad del opio y sus derivados, el enfermo adquiere una gran condición física e intelectual, lo que lo hace trabajar o hacer cualquier cosa, no mejor, pero si más rápidamente, pero entra en otra fase, el sujeto cae en una apatía e indiferencia hacia todo, por lo que renueva la dosis para salir de ese punto crítico, acarreadose el infernal círculo de la dependencia.

En la última fase, aparecen las alucinaciones, siendo estas visuales o animadas, pues el usuario cree que las cosas se mueven por si mismas, acústicas y cutáneas, es decir que el sujeto siente cosquilleos, pellizcos o mordeduras por la piel.

Después de cinco o diez años, el cocainómano llega a una decadencia definitiva, tanto física e intelectual como socialmente, deja negocios, trabajo, presenta enflaquecimiento y cae en un desorden de dominio mental.

**ANFETAMINAS.**- Son sustancias sintéticas estimulantes o activantes del sistema nervioso central, al que ponen en tensión y alerta, han sido empleadas para combatir la fatiga de soldados, deportistas, estudiantes en periodo de exámenes y obreros, son muy conocida comunmente como doping.

Tienen usos terapéuticos, pero muy arriesgados por provocar alteraciones psíquicas y accidentes por intoxicación se usan para ataques epilépticos, para curas de adelgazamiento y para combatir la hiperactividad del niño.

Sus efectos psíquicos son como ya se ha señalado, estimulantes, el consumidor se siente fuerte y enérgico, pero después de algún tiempo de consumir la droga constantemente, (más o menos

una semana), aparecen efectos desagradables, como delirios de persecución, y paradójicamente, un agotamiento que hace caer en un sopor profundo, al dejar de ingerir la droga.

Es una droga que ataca a la mente en forma tenaz, volviendo al usuario hostil y agresivo, adelgazandolo rápidamente, y también presenta desordenes pulmonares, hepáticos y arteriales, entre otras consecuencias físicas contraproducentes.

En el organismo aparece la tolerancia a la droga y con ella, el hábito de consumirla también aumenta, produciendo dependencia psíquica, pero no física, por lo que hay ausencia de síndromes de abstinencia.

BARBITURICOS, ÉTER Y TRANQUILIZANTES.- Estas drogas, a diferencia de las anfetaminas, provocan en el organismo estados de torpeza acompañados de embriaguez, desequilibrio, abolición de los reflejos, disturbios visuales, entre otros efectos semejantes, se han usado generalmente para combatir insomnios y calmar angustias nerviosas agudas.

Los médicos tienen un gran cuidado en prescribir estas sustancias, pues desarrollan el hábito que posteriormente puede desembocar en una franca farmacodependencia, que una vez presentada, hace del sujeto un ser definitivamente antisocial, siendo cruel, inclusive con su propia familia.

Los accidentes por exceso de dosis son muy frecuentes, pues apenas un poco más de droga que reciba el organismo, sobreviene el coma barbitúrico o narcótico que puede provocar la muerte en tres días.

Unos autores dicen que esta droga no causa dependencia fisi-

ca, pero otros dicen que si se presentan síntomas de abstinencia, característicos de las dependencias físicas a los efectos de las drogas, no llegando a un acuerdo en ese sentido.

**ALUCINOGENOS.**- En el Congreso de Psicofarmacología de Washington en 1966 definió a los alucinógenos como:

" Sustancias que perturban la actividad mental y engendran una desviación delirante del juicio, con distorsión en la apreciación de los valores de realidad. Además estas drogas son generadoras de ilusiones, alucinaciones, estados de confusión y estados de despersonalización ".

Los más conocidos son la mezcalina, alcaloide del peyote, psilocibina, proveniente de los hongos mexicanos, el ácido lisérgico dietilamídico ( LSD ), sustancia derivada del cornezuelo de centeno.

Como en todas las drogas sus efectos fisiológicos dependen de las dosis ingeridas, y en este caso, de la personalidad del individuo.

Los primeros efectos son de hilaridad y alegría pero repentinamente el usuario presenta alteración en las percepciones visuales, auditivas, sensoriales, en el campo visual los colores incrementan su intensidad, se ven halos luminosos enredor de los objetos, la luz semeja juegos de artificio, las formas y las distancias se alteran, impresiones que se manifiestan en forma vertiginosa, se presentan algunas veces visiones de fábula, (consultese La Vida de María Sabina de Estrada Alvarado. (24)

Las percepciones auditivas son menos intensas, y generalmen-

(24) Estrada Alvarado.- La Vida de María Sabina, la sabia de los hongos. Ed. Siglo XXI, México. 1977.

te se refieren a la intensidad o ubicación de los fenómenos sonoros.

En el plano sensorial, el individuo cree que los sonidos tienen ciertos colores y siente los miembros desarticulados.

Los autores coinciden en que los alucinógenos son drogas terriblemente dañinas para las células cerebrales e inclusive señalan que el abuso de estas drogas puede degenerar en la locura.

Haciendo estudios de costumbres de grupos étnicos de nuestro país, se puede concluir que esto es cierto, pues en relatos de la diosa de los hongos en México, María Sabina, habla de los castigos de Dios a los que consumían indebidamente los hongos sagrados de Huatla de Jiménez, en la sierra mazateca de Oaxaca (25)

Esta droga causa dependencia psíquica, más no física, por lo que no presenta el tiránico síndrome de abstinencia.

### 3.- EL FARMACODEPENDIENTE EN LA LEGISLACION.

Después de haber estudiado brevemente lo referente a las generalidades de la farmacodependencia, hagamos ahora un análisis de la visión jurídica que nuestro derecho positivo tiene en cuanto a este grave problema, remitiendonos para ello, a las legislaciones más importantes, ya sea por la enorme trascendencia que sus preceptos podrían tener, o bien, porque en capítulos especiales, estas legislaciones regulen lo concerniente al tema trabajo.

Considero que analizar por separado las diversas legislaciones que de alguna manera abordan la farmacodependencia, no nos serviría de mucho, pues aparentemente, no dan lugar a confusiones

(25) Estrada Alvarado.- La Vida de María Sabina. En esta obra, la famosa María Sabina, narra al autor sus alucinantes experiencias con los hongos mexicanos, lo cual nos permite hacernos una más clara idea de los efectos de estas drogas.

o malas interpretaciones, por definir clara y tajantemente los términos utilizados o los procedimientos a seguir o las consecuencias jurídicas que sobrevienen al aparecer un caso de farmacodependencia en los respectivos ámbitos de aplicación de las normas estudiadas.

Es por ello, que al final del presente capítulo, enmarcamos de manera global este análisis, veremos como hay una serie de contradicciones entre los diversos códigos, pues la aplicación de determinados preceptos, harían imposible la aplicación de otros, en el caso de que un problema invada los ámbitos de dos o más leyes.

He establecido un orden de importancia de estas leyes, las cuales son a saber:

- A) Ley General de Salud.
- B) Código Federal de Procedimientos Penales.
- C) Código Penal para toda la República en Materia Federal.
- D) Código Civil para el D.F. en materia común y para toda la República en Materia Federal.
- E) Otras leyes, como la Ley General de Población, Código de Procedimientos Civiles, Ley de la Reforma Agraria.

El orden de importancia esta fundado, no solo por la cantidad de artículos que norman lo relativo al problema, sino más que nada por su trascendencia al regular de una manera muy especial lo referente al farmacodependiente como persona ente de derecho.

He dejado al final el sistema laboral que incluye la Ley Federal de Trabajo, Ley del Seguro Social y la Ley del Trabajo Buro-

crático, por ser la materia laboral el centro de nuestra investigación.

### 3.1.- LEY GENERAL DE SALUD.

En la Ley General de Salud, título décimo primero " Programa contra las adicciones " capítulo III, se refiere al programa contra la farmacodependencia, que en tres artículos ( 191-193 inclusive ), establece reglas generales para instituir programas de prevención contra la farmacodependencia, el artículo 191 en su fracción I dice a la letra:

" La Secretaria de Salud y el Consejo de Salubridad General, en el ámbito de sus respectivas competencias, se coordinaran para la ejecución del programa contra la farmacodependencia, al traves de las siguientes acciones:

1.- La prevención y el tratamiento de la farmacodependencia y en su caso la rehabilitación de los farmacodependientes; ....."

Este artículo tiene un gran alcance, pues la fracción citada no se limita a tratar de evitar el mal, sino que lo ataca cuando este ya esta plenamente enraizado en un individuo al hablar de un tratamiento e inclusive rehabilitación para el farmacodependiente, por lo que es claro que un farmacodependiente puede lograr su rehabilitación médica y por tanto su reincorporación a la sociedad, y lejos de rechazarlos, debemos auxiliar a las autoridades para la rehabilitación de estos enfermos, algo así como si se tratara de la campaña contra la poliometitis.

Para reforzar lo anterior, vemos como Raúl Carranca y Trujillo, al comentar un trabajo monográfico elaborado por el doctor Ramón de la Fuente en la Gaceta Médica de México de febrero de



1972 señala lo siguiente:

" ..... El autor de tan importante estudio monográfico, dedica un capítulo a la prevención, al tratamiento, y a la rehabilitación de los pacientes farmacodependientes. Piensa que en la materia debe de actuarse como si se tratara de una epidemia, y va más lejos: actuar sobre el agente patógeno que es la droga. Para esto, hay que hacer un control efectivo en su producción, distribución y uso ilegales. El tratamiento, desde luego, queda confinado a centros especializados, incluyendo la reclusión de enfermos hasta por un año ( tiempo que el autor considera suficiente para la desaparición de los trastornos provocados por la farmacodependencia de la heroína ) .... " (26)

Cabe hacer la aclaración que el trabajo monográfico del doctor de la Fuente a que se refiere Carranca y Trujillo, es un estudio del problema de la farmacodependencia, trabajo en el cual se hace un estudio amplio de las diferentes etapas y formas de la dependencia a estupefacientes o psicotrópicos, haciendo una debida clasificación de ellos.

Con el comentario citado y lo expresado anteriormente queda claro y sin lugar a dudas que un farmacodependiente puede recuperarse e integrarse a la sociedad, por lo que las autoridades sanitarias deben adoptar medidas más eficaces para dar cumplimiento al artículo 191 fracción primera de la legislación que se analiza.

Por otra parte el capítulo V, del Título Decimo Primero de

(26).- Carranca y Trujillo Raúl.- Código Penal anotado. Porrúa. México 1981. 9a. Ed. p.385

la mencionada ley, trata de los estupefacientes, haciendo un listado de ellos y establece reglas generales para la siembra, cultivo, cosecha, elaboración, preparación, acondicionamiento, adquisición, posesión, comercio, transporte en cualquier forma, - prescripción médica, suministro, empleo, uso, consumo y en general, todo acto relacionado con estupefacientes, actos que deberán realizarse solo con fines médicos o científicos y con autorización de la Secretaría de Salud atendiendo las disposiciones de la ley y su reglamento, los tratados y convenciones internacionales las disposiciones del Consejo de Salubridad general, y lo que establezcan otras leyes de la materia, la propia Secretaría de la - Salud, y otras dependencias del Ejecutivo federal.

Respecto de la descripción de estupefacientes el artículo 240 de la Ley, indica que sólo podran prescribirlo:

I.- Médicos Cirujanos

II.-Médicos Veterinarios, cuando prescriban para casos de aplicación de animales.

III.- Y los Cirujanos Dentistas para casos Odontológicos, así como los pasantes en medicina durante la prestación del servicio Social, con las limitaciones de la Secretaría de Salud.

El capítulo VI del mismo título, señala disposiciones semejantes a las anteriormente comentadas en relación con sustancias psicotrópicas que pueden causar cualquier tipo de dependencia, y para establecer su control y vigilancia las divide en cinco grupos a saber:

I.- Las que tienen valor terapeutico escaso o nulo y que, constituyen un problema especialmente grave para la salud pública;

- II.- Las que tienen algún valor terapéutico, pero constituyen un problema grave para la salud pública;
- III.- Las que tienen valor terapéutico, pero constituyen un problema para la salud pública;
- IV.- Las que tienen amplios usos terapéuticos y constituyen un problema menor para la salud pública;
- V.- Las que carecen de valor terapéutico y se utilizan corrientemente en la industria;

Como puede observarse, el control y la prevención del problema esta de acuerdo al grado de gravedad del daño que pueda ocasionar la sustancia en la salud, a su valor terapéutico y en especial cuando sean un problema grave para la salud pública.

Dentro de este capítulo se mencionan las sustancias inhalantes con efectos de psicotrópicos.

Finalmente existe un reglamento sobre estupefacientes y sustancias psicotrópicas que esta dividido en la siguiente forma:

Titulo primero, disposiciones generales, Titulo segundo, proceso para estupefacientes y sustancias psicotrópicas destinados a fines médicos, Titulo tercero, de los actos relacionados con estupefacientes o sustancias psicotrópicas para fines científicos, y el titulo cuarto que sería el que más relevancia tiene para este estudio que señala las medidas de prevención y atención médica en materia de farmacodependencia cuyo Capitulo primero, establece normas para la prevención de la farmacodependencia que reglamentan en sí los preceptos citados, sin agregar algo nuevo o relevante para la continuación de nuestro análisis.

Sin embargo, en lo que se refiere a la atención médica del

farmacodependiente, el Capítulo Segundo en diversos artículos señala que el control de esta enfermedad corresponde a la Secretaría de Salud, en esa serie de medidas, destaca que, la atención médica a farmacodependientes en establecimientos de la S.S.A. se impartirá gratuitamente a personas de escasos recursos y que la misma dependencia dará a conocer un directorio de instituciones que cuenten con servicios para la atención a farmacodependientes, se señala también que los profesionistas que tengan conocimiento de un caso de farmacodependencia dará intervención a la Secretaría de Salud.

El artículo 88 del reglamento citado señala que corresponde a la S.S.A. primero expedir normas generales de tratamiento, proporcionar atención médica a enfermos farmacodependientes, asesorar en tratamientos de esta índole cuando soliciten y crear, promover e incrementar los establecimientos o servicios para la atención médica en esta área.

Estas disposiciones en general son de gran alcance porque nos hacen concebir la idea y la esperanza que el enfermo farmacodependiente es susceptible de rehabilitación y por ende de reincorporación a la sociedad. Cabe señalar que este reglamento establece un concepto de farmacodependiente en su artículo 80, sin embargo es un concepto limitado exclusivamente a efectos del propio reglamento y cabe hacerse la pregunta si puede aplicarse a todas las ramas del Derecho que en un momento dado se encuentren con un enfermo farmacodependiente en sus respectivos campos de aplicación.

El artículo 80 del reglamento de estupefacientes y

sustancias psicotrópicas señala:

" Para los efectos de este reglamento se considera farmacodependiente, todo individuo que sin fin terapéutico tenga el hábito o la necesidad de consumir algún estupefaciente o sustancia psicotrópica ".

### 3.2.- CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES

Por su parte, el Código Federal de Procedimientos Penales en el Capítulo IV del Título Décimo primero, establece el procedimiento especial que debe seguirse a los que tienen el hábito o la necesidad de consumir estupefacientes o psicotrópicos, que en cinco artículos, contiene normas que pueden resumirse en la siguiente manera:

Si el ministerio público tiene conocimiento de que una persona ha hecho uso indebido de estupefacientes o psicotrópicos, deberá dar vista a la autoridad sanitaria federal. Si la averiguación se refiere a la adquisición y posesión de drogas, después de dar vista a la autoridad sanitaria y de acuerdo con ésta precisará si esta adquisición o posesión tiene finalidad exclusiva para el uso personal del individuo, y en caso de ser así y además con el dictamen que se obtenga en relación al hábito o necesidad que el inculpado tenga de consumirlas, el Ministerio Público no ejercerá acción penal, si no que el detenido deberá ser puesto a disposición de la autoridad sanitaria para su tratamiento, lo mismo ocurrirá si se hubiere consignado y dentro del término de 72 horas a que se refiere el artículo 19 constitucional se rectifica el dictamen en el sentido de que el inculpado tiene el hábito o necesidad de consumir el estupefacientes o psicotrópi-

co, y la cantidad sea necesaria para su propio consumo, caso en el Ministerio Público se desistirá de la acción penal sin necesidad de consultar a la procuraduría.

Si el inculpado esta habituado o tiene la necesidad de consumir el estupefaciente o psicotrópico, y además cometiera cualquier otro delito contra la salud, se le consignará sin perjuicio de que intervenga la autoridad sanitaria federal para su tratamiento.

### 3.3.- CODIGO PENAL

En cuanto al Código Penal, en el Título Séptimo, Capítulo I, trata de la producción, tenencia, tráfico, proselitismo y otros actos en materia de estupefacientes o psicotrópicos, en el cual se establecen normas generales para la prevención y persecución de los diversos delitos relativos a estupefacientes y psicotrópicos. Desde luego, se establece qué sustancias son consideradas estupefacientes o psicotrópicos, y al efecto, correctamente el Código analizado se remite a la Ley General de la salud, los convenios internacionales de observancia obligatoria en México y las disposiciones que dicten las autoridades sanitarias con apoyo en lo dispuesto por la propia ley general de la salud.

En los artículos 195 al 199 del Código Penal citado, se establecen los tipos y sanciones de los diversos delitos contra la salud en materia de estupefacientes y psicotrópicos

Sin embargo el artículo 194 del Código citado establece diversas reglas sobre las que debe actuar el Ministerio Público, cuando se encuentren en casos de adquisición o posesión para el consumo personal de sustancias o vegetales mencionadas en el

artículo 193 del mismo Código.

El artículo 194 es de una enorme trascendencia, sobre todo por lo que establece el último párrafo, pues como se podrá observar, se exime al poseedor de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, siempre y cuando acredite que las posee en naturaleza y en cantidad necesaria para su propio tratamiento médico o bien para el tratamiento de la persona que se encuentra sujeta a su custodia y asistencia.

En general este artículo establece las penalidades o medidas que se deberán respecto al adicto habitual en relación a la cantidad de droga adquirida o poseída, siempre acreditando que se trata para el propio e inmediato consumo, entendiéndose que si la cantidad es lo suficiente para cubrir las necesidades de más de tres días, ya no será posible considerar que se trata para el inmediato consumo, estableciendo una pena de dos meses a dos años de prisión pues así lo indica la fracción II del artículo citado, lo que considero un grave error por lo que más adelante veremos, además de que esta disposición contradice de cierto modo lo dispuesto por el último párrafo del mismo precepto analizado, y con otras leyes de la materia.

#### 3.4.- CODIGO CIVIL

Citaremos ahora, las muy contadas disposiciones que el Código civil trata acerca del farmacodependiente, haciendo comentario aparte :

Artículo 156.- Son impedimentos para celebrar contrato de matrimonio:

VIII.- La embriaguez habitual, la morfinomanía, la eteroma-

nia y el uso indebido y persistente de las demás drogas enervantes..."

Artículo 235.- Son causas de nulidad de matrimonio:

II.- Que el matrimonio se haya celebrado concurriendo algunos de los impedimentos enumerados en el artículo 156. ; "

Artículo 267.- Son causales de divorcio:

XV.- .... O el uso persistente e indebido de drogas enervantes, cuando amenazan la ruina de la familia o constituyan un continuo motivo de desavenencia conyugal;"

Artículo 450.- Tienen incapacidad natural y legal:

"IV.- .... Los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes."

" Libro primero, Título Noveno, Capítulo IV.

De la tutela legítima de los dementes, idiotas, imbeciles, sordomudos, ebrios y los que habitualmente abusan de las drogas enervantes."

Tal vez por ser el código civil una legislación tan antigua, a pasado a ser obsoleta y poco a poco se ha ido quedando al margen de la, por desgracia, constante evolución de la farmacodependencia, así el Código Civil no nos habla propiamente de la farmacodependencia, sino del uso indebido y persistente, quedando la duda si esto se refiere a un hábito o a la tiránica enfermedad.

Además en los preceptos citados utilizan el término de drogas enervantes, que son aquellas que producen sopor, que actúan como depresoras del sistema nervioso central, y aunque desde luego es posible aplicarlos por analogía a los demás tipos de drogas, es



evidente que la ley estudiada ha dejado de considerar a fondo el problema tratado.

Esto se puede palpar cuando enumera precisamente en su artículo 156 al morfímano y eterómano, olvidándose de otro tipo de farmacodependencia a drogas que tienen efectos a la morfina o a los éteres, como pueden ser la cocaína, las anfetaminas, los alucinógenos, e inclusive la misma marihuana, aunque esta podría ser incluida en las demás drogas enervantes.

Otra lamentable situación que se ve en el Código Civil es el tener por incapaces a los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas (artículo 450), lo que considero un error pues ha quedado claro que el farmacodependiente tarda algunos años en llegar a la total degradación física e intelectual, por lo que de ninguna manera se le debe comparar con el idiota o imbecil, como lo hace el Código en estudio.

El artículo 257 hace notar que sólo en casos en que el uso indebido y persistente de alguna droga enervante amenace la ruina familiar o constituya un continuo motivo de desavenencia conyugal, dará lugar a la causal de divorcio, lo cual puede resultar trascendente, pues es en la familia donde el farmacodependiente puede encontrar el más grande apoyo para lograr su rehabilitación, y siendo la familia la base de nuestra sociedad, cabe decir, si la farmacodependencia no amenaza la ruina familiar, menos amenazará en otros ámbitos de la sociedad, como pudiera ser a fin de cuentas el trabajo, que es a su vez el medio de subsistencia de la familia.

En general el Código Civil le hace falta actualizar sus tér-

minos para adecuarlos a la actualidad del problema, pues definitivamente la noción que tiene el Código de la farmacodependencia difiere mucho de la que tiene la Ley General de Salud, el Código Federal de Procedimientos Penales y el Código Penal, y aún más difiere de la misma realidad del problema analizada en los apartados anteriores, en donde nos dimos cuenta que muchas veces, las más de las ocasiones, el farmacodependiente no es una persona despreciable, como nos lo hace creer la falta de información, los juicios sin conocimiento del problema.

### 3.5.- OTRAS LEYES

Otras leyes que abordan de una manera o de otra el problema de la farmacodependencia podrían ser el Código de Procedimientos Civiles, que en sus artículos 902 y siguientes establece el sistema para el nombramiento de tutores y curadores, pues según hemos visto la ley sustantiva de la materia señala que los farmacodependientes deben contar con uno para el ejercicio de los derechos que pudieran corresponderles.

Fuera de esto, el Código Procedimental no menciona algo más que pudiera ser relevante para nuestro estudio.

La ley general de población no contiene normas que aborden directamente a la farmacodependencia, pero algunos autores han querido darle cierto sentido al respecto, y así considerando que el uso y abuso de drogas representa malos antecedentes o mala conducta, señalan que el artículo 37 fracción V, al negar el ingreso o el cambio de calidad migratoria al extranjero que no observe buena conducta en México o tenga malos antecedentes en su país, hace posible que encuadre dentro de ese supuesto jurídico, el extranjero farmacodependiente.

Con ese mismo criterio se señala que el artículo 62 fracción I y II de la misma ley, al requerir buena salud física y mental, requiere en un determinado momento que el extranjero no sea farmacodependiente, pues esto implica mala salud física y mental.

En general, no escapa a los supuestos de la Ley General de Población la realización de conductas relacionadas con la farmacodependencia, aún sin que se mencione de manera específica, reglas especiales para esos casos.

Otra ley que pudiera conectarse con nuestro estudio, es la Ley Federal de la Reforma Agraria, que en general trata de la suspensión o pérdida de los derechos agrarios y ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios que siembren, cultiven o cosechen marihuana, amapola o cualquier otro estupefaciente, negando capacidad individual agraria o cesando automáticamente los certificados de inafectibilidad, ( artículo 200 fracción VII y 257 ).

Finalmente podríamos mencionar que existen varios convenios internacionales de observancia obligatoria para México, en los que se regula de manera semejante a la Ley General de Salud en control de fármacos y persecución de delitos en relación con las drogas.

### 3.6.- EL SISTEMA LABORAL.

Hemos dejado al último el sistema laboral, que incluye la Ley Federal del Trabajo, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE, por razones obvias, ya que es el derecho del trabajo, nuestra materia.

La ley del trabajo aborda en varios artículos el problema tratado, así en el artículo 47 fracción XIII se considera causal de rescisión de las relaciones laborales sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador concurra a sus labores bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, si no es bajo prescripción médica, que en caso de existir, deberá informarse al patrón de esta situación antes de iniciar las labores.

Por ser el centro de nuestro estudio, la dejamos en este momento sin comentario.

El artículo 206 prohíbe introducir a los buques drogas enervantes o narcóticos, salvo lo dispuesto por el artículo 208 fracción III en que prohíbe usar narcóticos o drogas enervantes durante la permanencia a bordo, salvo prescripción médica, que deberá mostrarse al patrón al abordar el buque.

Desde luego estas disposiciones están contenidas en el capítulo especial de los trabajadores de los buques.

Para los trabajadores de aeronaves también contienen consideraciones semejantes, al prohibir el uso de narcóticos o drogas enervantes sin prescripción médica a los tripulantes de la nave.

El médico que prescribe los fármacos deberá ser especialista en medicina de aviación, todo esto según el artículo 242 fracción I-i.

El artículo 244 fracción III señala como causal de rescisión de las relaciones de trabajo, el uso indebido de drogas enervantes o narcóticos en cualquier momento, se esté o no en horas de servicio.

Quisiera comentar que sólo se considera causal de rescisión

por embriaguez, si se encuentra al tripulante en ese estado durante el vuelo o 24 horas antes de iniciarse este.

Por lo que hace al trabajo del ferrocarrilero, se prohíbe el uso de narcóticos o drogas enervantes sin prescripción médica en el artículo 254 fracción II, prohibiendo su tráfico III del mismo artículo.

En el trabajo de autotransportes, el uso de narcóticos o drogas enervantes es causal de rescisión de la relación laboral, si se usan indebidamente dentro o fuera de las horas de trabajo (artículo 261 fracción II), mientras que el uso de bebidas embriagantes sólo origina causal de rescisión si éste se realiza en horas de servicio o doce horas antes de iniciarse este, según la fracción I de este mismo artículo.

En cualquier caso que se consuman narcóticos o drogas enervantes, la ley ordena que debe de hacerse del conocimiento del patrón, esta situación, y se debe mostrar la prescripción correspondiente.

Por otro lado el artículo 487 de la Ley en estudio, exime de responsabilidad al patrón por lo que hace a las obligaciones en casos de riesgos de trabajo cuando el accidente ocurrirá estando el trabajador bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante, (artículo 488 fracción I)

La ley del Seguro Social no considera riesgos de trabajo a accidentes ocurridos estando el trabajador bajo el influjo de algún psicotrópico, narcótico, o droga enervante, usado en forma indebida, ( artículo 53).

La ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para

los trabajadores del Estado, contiene disposiciones semejantes en su artículo 37, mencionando además los estupefacientes.

Finalmente la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, señala que dejará de surtir efectos el nombramiento sin responsabilidad para el titular de la dependencia, cuando el trabajador acuda habitualmente bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, ( artículo 46 fracción V-H ).

De esta manera vimos las disposiciones contenidas en diversas leyes, analizadas por separado, hagamos ahora una breve consideración global al respecto

### 3.7.- CONSIDERACIONES AL RESPECTO

Si analizamos conjuntamente las diferentes leyes a las que se ha hecho referencia, se advertirá que en algunas de ellas hay escasa o nula coordinación, pues mientras algunas legislaciones contienen preceptos que en determinado momento puede decirse que dejan al farmacodependiente de indefensión, como el artículo 156 del Código Civil, algunas otras tienen disposiciones que de alguna forma brindan al enfermo la posibilidad de lograr su rehabilitación, tal es el caso de los artículos citados en la Ley General de Salud.

En mi punto de vista, considero que la Ley General es la Ley que rige primordialmente la situación de la farmacodependencia, y por esto que el resto de las legislaciones deben estar acorde a lo dispuesto por ella, como sucede con el artículo 193 del Código Penal, que expresamente se remite a la Ley Sanitaria.

Así también considero correcto el procedimiento penal que debe seguirse a un farmacodependiente, porque no puede ser

considerado como delincuente a alguien que padece una enfermedad, cualquiera que sea ésta.

Abriendo proceso a un farmacodependiente no se solucionaría el problema pero si en cambio las autoridades verdaderamente se ocuparían de su rehabilitación, tengase por seguro que en este aspecto resultaría más positivo.

Puede pensarse que este procedimiento se sigue por ser el farmacodependiente un incapaz, considerado esto por el Código Civil, y por tanto inimputable por lo que puede seguirse el procedimiento común.

Yo no lo creo así, al menos para mi punto de vista, esta clara la intención del legislador, y ésta es rehabilitar al enfermo.

Por lo que hace al Código Penal también considero que todo es manejado correctamente, excepto en aquello que dice que no puede considerarse una dosis para exclusivo e inmediato consumo, si la cantidad de droga excede de lo necesario para satisfacer las necesidades de tres días.

Esto es apartarse de la realidad, las dosis de un farmacodependiente no pueden suspenderse, por lo que en un momento dado, este pueden conseguirse dosis suficientes para un mes por ejemplo, y si bien es cierto que esto daría lugar a presumir de que se trata de un narcotraficante, antes de juzgarlo de ese modo, debe efectuarse el dictamen médico ordenado por el Código de Procedimientos Penales para determinar si se trata de habitual o de farmacodependiente, o de ninguna de las dos cosas.

Del Código Civil ya hemos dicho que esta fuera de actualidad y por tanto las disposiciones me parecen injustas por drásticas, el prohibir aun farmacodependiente contraer matrimonio, es privarlo de una oportunidad de rehabilitarse, esto no puede ser tan tajante, al caso tal vez sería mas conveniente brindar orientación a los contrayentes, pues según el mismo Código Civil puede darse el caso de que la farmacodependencia no sea la causa de la ruina familiar, ( artículo 257 ), que en todo caso es lo que trata de impedir el artículo 156, además considero que en la familia el enfermo tiene el más grande apoyo para lograr su rehabilitación, todo esta en orientar debidamente al farmacodependiente como a su familia.

Por lo que hace al sistema laboral, considero acertadas las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley de ISSSTE y la Ley del Seguro Social por lo que se refiere a accidentes de trabajo, en virtud de que no se debe caer en la aberración de eximir responsabilidades al farmacodependiente, si el accidente ocurre es por que el trabajador estaba en inaptitud para desempeñar el trabajo, por lo que, en este caso, sí podríamos decir que ha existido negligencia por parte del trabajador.

Las disposiciones contenidas en los trabajos especiales, pueden considerarse correctas, en virtud de que la responsabilidad del trabajador aumenta considerablemente, pues en su destreza y habilidad estan confiadas las vidas de cientos de pasajeros y el cuidado de toneladas de mercancía, por lo que en el momento de desempeñar este tipo de trabajos, debe estarse en los cinco sentidos.



Aún así, se sabe de casos en que no es de esta forma, en muchas ocasiones, maquinistas, fogoneros, conductores de ferrocarriles o choferes de autotransporte, recurren a ciertas drogas para no dormirse por las noches, y esto es una situación de dominio público, lo cual es lógico, pues el cuerpo puede acostumbrarse a todo menos a no comer y a no dormir, y es función orgánica nocturna, la del sueño

Sin embargo, vemos que en estos artículos se considera al estado de embriaguez muy a la ligera, pues mientras se ha prohibido el consumo de drogas dentro o fuera de las horas de servicio lo cual ya me parece exagerado; el estado de embriaguez se sanciona sólo si se está en esa circunstancia, 24 horas antes de empezar el vuelo, en el caso de aeronaves, o 12 horas antes en el caso de autotransporte.

Ya se ha dicho que el alcohol funciona tan fuerte o más que una droga, sus efectos son considerados dentro de los tóxicos depresores del sistema nervioso central, a la par de la marihuana o de los narcóticos y además de que los efectos de una droga duran de dos a tres horas, según se ha visto, los efectos del alcohol pueden durar aún más de las veinticuatro horas. Se ha comprobado que el alcohol permanece en la sangre durante un período de varios días, entonces el error aquí consiste en no considerar al alcohol en su debido rango de peligrosidad, que repito, es tan alto o aún más que el de las drogas.

Siendo el eje de nuestro estudio la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dejaremos su análisis para un capítulo especial.

Ahora sólo queremos hacer notar que entre esta fracción y la fracción V-H del artículo 46 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, existe una diferencia sustancial, y que considero de capital importancia, pues siendo que ambas disposiciones regulan situaciones semejantes, no lo hacen de la misma forma, pues en la Ley Federal del Trabajo en ningún momento se habla de la habitualidad con que el trabajador concurra a sus labores en estado de ebriedad o bajo el influjo de un narcótico, como requisito para que proceda el despido, en cambio en la Ley Burocrática, sí se menciona a la habitualidad, lo que trae como consecuencia, que en materia de trabajo burocrático, un acto aislado, no daría lugar al despido, y en la Ley Federal del Trabajo, un acto aislado de esa naturaleza, sería motivo de despido.

Esta es una situación contradictoria desde mi punto de vista, pues existe diferente criterio para un acto que tiene la misma naturaleza.

Por lo que se refiere a otras leyes analizadas, estas contienen normas generales que no contemplan directamente el problema de la farmacodependencia por lo que no son estas las que se deben adoptar a él, sino es éste el que debe caer en los supuestos jurídicos contenidos en aquellas.

Podemos decir que solamente los Códigos Penales, adjetivo y sustantivo, se adoptan a la realidad del problema, manejada en forma más que correcta en la Ley de la materia, es decir la General de Salud, mientras que el Código Civil y la Ley Federal del Trabajo, al pretender proteger los derechos de ciertas personas o instituciones jurídicas, se apartaron de esta realidad del pro-

blema, cayendo en medidas drásticas que lesionan, a veces irreversiblemente los derechos del farmacodependiente, por lo que deben de actualizarse sus normas, para así estar acordes a lo dispuesto por la Ley de la materia.

## 1.- LA RELACION LABORAL.

### 1.1. CONCEPTO Y NORMAS GENERALES.

El maestro Nestor de Buen ha dicho, " Uno de los temas más bellos del Derecho del Trabajo, lo constituye el de la relación laboral " (1). Y en efecto, este es uno de los temas en torno al cual gira la esencia misma del Derecho del Trabajo, en virtud de estar contenida en esa relación, la naturaleza jurídica del vínculo que une a un trabajador con un patrón, misma que hace posible la separación y autonomía de nuestra materia del Derecho Civil y aún del Derecho Privado. Es por eso que los autores se han enfrascado en grandes discusiones cuando han pretendido encuadrar la relación laboral en algún concepto jurídico específico.

Puede afirmarse que los autores se han dividido en dos corrientes principales:

Los Contractualistas y

Los Anticontractualistas

Los primeros pertenecen a la corriente tradicionalista que afirma que la relación de trabajo es un acuerdo de voluntades entre patrones y trabajadores, y por tanto debe regirse conforme al Derecho Privado, arguyen además que esta relación siempre tiene su origen en un contrato, ya sea éste expreso o tácito.

Por otro lado la corriente moderna de los anticontractualistas argumenta que la relación laboral es un vínculo que une a dos personas que por sus peculiares características, no pueden encuadrarse en las figuras tradicionales del Derecho Privado, sino que da nacimiento a figuras jurídicas totalmente diferentes.

(1) De Buen Lozano Nestor .- Derecho del Trabajo. Vol. I- Porrúa. México 1982. 5a. Ed. p.514.

Afirman que el Derecho del Trabajo, contrario a el Derecho Privado que tutela el intercambio de prestaciones entre dos entes de derecho, el Derecho Laboral protege la salud, la vida, el nivel decoroso, etc., del trabajador.

En los albores del Derecho del Trabajo, los doctrinarios se vieron en la necesidad de encuadrar las nuevas instituciones con las figuras jurídicas tradicionales del Derecho Civil. Aquellos juristas pretendieron comparar la relación laboral con un contrato civil, porque vieron que en el vínculo que existía entre un trabajador y un patrón, existía un previo acuerdo de voluntades, y así afirmaron que la relación laboral era semejante al contrato de arrendamiento, a lo que se respondió que esto era un error, en virtud de que en el contrato de arrendamiento se tiene que devolver la cosa, objeto del contrato, una vez que éste se da por terminado; sin embargo, en la relación laboral no es posible devolver la energía que ya ha consumido un trabajador. Entonces surgió una nueva hipótesis: la que decía que la relación laboral era equiparable a un contrato de compra venta, en donde el trabajador vendía su energía de trabajo como sucede en el contrato de energía eléctrica.

Rápidamente surgieron opositores a esta corriente, diciendo que tal afirmación era un ataque a la dignidad humana, ya que sólo las cosas que están en el comercio, pueden ser objeto de compra venta y dado que las relaciones humanas no están en ese comercio, no pueden ser objeto de compra venta.

Entonces lo equipararon a un contrato de mandato, en que el

patrón mandaba al trabajador a realizar ciertos actos, sin embargo, los maestros De la Cueva (2), y De Buen (3) afirman que esta teoría está descartada en virtud de que en nuestro Derecho, el mandato sólo existe para la ejecución de actos jurídicos.

Otros decían que era un contrato de sociedad, en donde el patrón aportaba el capital y el trabajador su fuerza de trabajo, para el logro de un fin común que sería compartir el fruto de esa forma de salario.

Afirmaron esto, pues decían que si la empresa generaba utilidades, éstas también serían repartidas entre los trabajadores, y en cambio si no las había esto repercutiría en los bolsillos de ambos sujetos.

Sin embargo aunque la empresa operara con pérdidas, si el trabajador sigue prestando sus servicios, éste de cualquier forma tiene que percibir su salario.

Actualmente todavía existen seguidores de la teoría contractual, que afirman que para el inicio de cualquier actividad laboral, se requiere un acuerdo de voluntades, a pesar de que el principio de la autonomía de la voluntad no sea aplicable integralmente al contrato de trabajo, en virtud de las limitaciones que impone la ley al respecto, como el salario mínimo, la duración de la jornada, trabajo para mujeres o menores, etc., en que las partes no pueden establecer prestaciones inferiores a las señaladas por la ley so pena de nulidad.

Sin embargo, tanto el trabajador como el patrón siguen

(2) De la Cueva Mario .-Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Vol.I Porrúa México 1986 11a. Ed. p.181.

(3) De Buen Lozano Nestor .- Op. Cit. Vol. I. p.521.

siendo hombres libres y si uno no consiente en trabajar, no se le podrá obligar a ello, pues así lo ordena el artículo 5 constitucional, que interpretado a contrariu sensu, de lugar a que el patrón no está obligado a recibir a un trabajador, si no es su voluntad aceptarlo.

Trueba Urbina, sin que por su dicho se entienda que este autor sea partidario de la corriente que dice que la relación de trabajo debe estar regida por el Derecho Privado, dice que las relaciones no se dan por arte de magia sino que en todo caso proceden de un contrato ya sea expreso o tácito y afirma:

" En realidad la relación es un término que no se opone al contrato, si no lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios, y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social ". (4)

Por otra parte la doctrina de la relación de trabajo, cuyo principal exponente es Mario De la Cueva, pretende que en el momento de la realización material de las labores, es cuando surgen las consecuencias jurídicas para el patrón y para el trabajador, siendo intrascendente la celebración del contrato, es decir la relación de trabajo es el " hecho mismo de enrolarse o engancharse en una empresa, mediante los actos concretos de la ejecución de labores ". (5)

Esto es la base en la relación laboral y no el contrato.

(4) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1985. 8a. Ed. p.278.

(5) Guerreo Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1987. 16a. Ed.

Los contracualistas afirman en contra de la teoría de la relación de trabajo, que si ésta se aceptará simplemente como la ejecución concreta de las labores, no sería factible concebir un contrato celebrado en determinada fecha, en el que se acuerde que las labores deberán iniciar posteriormente, este contrato también produce consecuencias jurídicas laborales, aún cuando todavía no se da la relación laboral, entendida ésta, como la ejecución material de las labores.

Veamos ahora más profundamente que nos dice el maestro Mario de la Cueva y sus seguidores respecto a la relación de trabajo.

En resumen podemos decir que el doctor de la Cueva afirma que cuando surgió la idea de la relación de trabajo giró entre dos cuestiones:

a) La relación de trabajo es un acuerdo de voluntades y por tanto debe regirse conforme al Derecho Privado.

b) Sin embargo sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, y por tanto la relación de trabajo no es ningún contrato.

Este autor también descarta la posibilidad de que la relación de trabajo sea un contrato sui generis y dice:

" Alguna vez nos preguntamos si sería aceptable la idea de un contrato regido por normas que no guardan relación alguna con el Derecho Civil o Mercantil, pero nos convencimos de que era imposible, porque estaría en una contradicción insalvable con la idea del Derecho del Trabajo que no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo, pues su misión ... no es regir un intercambio de prestaciones sino



... asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una vida decorosa ". (6)

En base a estas consideraciones, este jurista conceptuó la relación de trabajo como:

" Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le de origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato ley, y de sus normas supletorias ". (7)

Así afirma que el derecho constitutivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo subordinado, y por el hecho de la iniciación de éste, se desprende la realización de los efectos de las normas de trabajo.

Dice además que la prestación de trabajo, determina inevitablemente la aplicación del Derecho Laboral, y crea una situación jurídica objetiva a la que se le denomina relación de trabajo.

En cuanto al problema del previo acuerdo de voluntades nos dice que la respuesta a esto adquiere varios matices:

La formación de la relación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues según el artículo 5 constitucional " nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno conocimiento ".

Por otro lado, según este autor, la idea de la relación de

(6) De la Cuevas Mario de la.- Op. Cit. p.187.

(7) Idem.

trabajo es que la voluntad y la libertad del trabajador son intangibles, en tanto que la voluntad del patrón, cada vez es menos eficaz, porque cada vez es menos tomada en cuenta, puesto que el rector de la vida de la relación de trabajo, según, el concepto citado, lo son la ley, los contratos colectivos, los contratos ley y los convenios internacionales del Derecho Social.

Ahora bien, según el doctor de la Cueva (8), los partidarios de la relación de trabajo nunca han dicho que no existe un acuerdo de voluntades o que no puede existir, pues al decir la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 en el que define a la relación de trabajo " Cualquiera que sea el acto que le de origen ", se abre la posibilidad de la existencia de ese acuerdo de voluntades, sin embargo, insiste en que este no es un requisito insalvable para la formación de la relación de trabajo, y por tanto no podrá ser el rector de su vida, pues éste, repito son las normas laborales.

Concluyendo podemos decir que este autor afirma que siempre que haya una prestación subordinada de servicios, implica una relación laboral, sin tener importancia la causa que le dió origen, o el nombre que se le de a determinado convenio.

Algunos autores hacen críticas a la tesis del doctor de la Cueva y emiten sus propias consideraciones al respecto.

Desde mi punto de vista los más destacados son los maestros Nestor de Buen, Roberto Muñoz y Orlando Gómez.

El primero de ellos (9) tras de hacer pequeñas observaciones a la teoría del doctor Mario de la Cueva, afirma que el hecho

(8) Ib. Idem. p. 189

(9) De Buen Lozano Nestor .- Op. Cit. Vol. I, P. 522 y sig.

constitutivo de la relación de trabajo, efectivamente es la prestación de un servicio subordinado, pero siempre existirá un acto jurídico como antecedente.

Otra observación que hace este autor a el maestro de la Cueva, dice que generalmente la relación laboral no nace de un acuerdo de voluntades, sino de un estado de necesidad del trabajador, con lo cual estoy totalmente de acuerdo.

El jurista Roberto Muñoz aporta una nueva idea y establece la diferencia entre prestación de trabajo como hecho real y la relación de trabajo a la que ha definido como:

" El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente al patrón y a los trabajadores y a estos entre sí " (10)

Con esto este autor quiere decir que la ley no hace más que legitimar un hecho real que es la prestación de servicios, que al realizar o caer en ese supuesto jurídico, dará nacimiento a la relación de trabajo que se manifiesta en esa " congerie " de derechos y deberes.

De ahí la diferencia: mientras que la prestación de servicios es un hecho material que se realiza en determinado momento, la relación de trabajo es meramente subjetiva, subsiste aún sin haber una prestación de servicios, por ejemplo la huelga, la incapacidad del trabajador, etc.. Esto quiere decir que si la relación de trabajo fuera la prestación de servicios, " al dejar de haber actividad laboral, concluiría la relación de trabajo lo

(10) Muñoz Ramón Roberto.- Derecho del Trabajo. Vol. II. Porrúa. México 1986. 3a. Ed. p. 44.

que no ocurre por tratarse de elementos diferentes ". (11)

Orlando Gómez expresa ideas semejantes a las anteriores, afirma, de acuerdo con el Doctor Nestor de Buen, que la relación de trabajo puede estar precedida de un acuerdo de voluntades, y expone el clásico ejemplo: se celebra un contrato y se pacta que las labores iniciaran después, en este momento entre patrones y trabajadores existe una obligación de fidelidad por parte del trabajador para no contratarse con otro patrón, y la obligación del patrón para aceptar al trabajador en la fecha pactada, por lo que existe un vínculo jurídico, que se traduce en una relación laboral.

Sin embargo Orlando Gómez afirma que ese es uno de los medios para el nacimiento de la relación de trabajo, pero existe también el de la incorporación del trabajador a la fuente de trabajo, en donde desaparece el acuerdo de voluntades que se norma por otro acto distinto.

Concluye este autor diciendo que dada la finalidad protectora del Derecho del Trabajo, finalmente carece de importancia la validez jurídica del acto que genera la relación laboral, acto que puede ser prescindible.

Hagamos ahora una breve conclusión de lo anteriormente expuesto, a fin de que aportando otros elementos importantes que nos dan los autores respecto a la esencia de la relación de trabajo, y analizando así mismo la ley, se establezca un concepto de relación de trabajo.

Analicemos por puntos dichas cuestiones que considero inte-

(11) Ib. Idem. p. 41.

resantes:

1).- En primer término, considero que la prestación de servicios, entendiéndola como la realización material de las labores, no constituye por sí sola la relación de trabajo, así como tampoco es el acto que da nacimiento a esa relación.

En ese sentido estamos de acuerdo con el maestro Roberto Muñoz, pues también creemos que aún sin haber una realización material de una prestación de servicios, puede existir una relación de trabajo, inmediatamente nuestro pensamiento se dirige a las causas de suspensión de la relación de trabajo, en estos casos, como ya lo analizaremos más adelante, subsiste un vínculo laboral sin existir una prestación de servicios.

Como veremos, en la suspensión de la relación de trabajo, cesan los deberes y sus correlativos derechos de prestar el servicio y pagar el salario, sin que esto sea motivo para pensar que no existe una relación laboral. Esto por un lado, por otro, pensemos en el caso en que el patrón tiene la obligación de continuar pagando el salario, sin que el trabajador este obligado a prestar el servicio, por ejemplo, en el caso de la incapacidad temporal por riesgo de trabajo ( artículo 491 Ley Federal del Trabajo ), en que el patrón debe pagar íntegro el salario al trabajador, mientras subsiste la imposibilidad para trabajar. Podría decirse en contra de esta afirmación, que la cantidad a que se refiere el artículo 491 que se invoca, se paga a título de indemnización, pero creo que en estos casos, la indemnización no tiene otro objetivo que el reparar el daño que produce el no poder reestablecer las cosas al estado en que se encontraban hasta

antes de producirse el riesgo de trabajo, que en todo caso sería la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador, y la obligación del patrón de pagar el salario.

Un caso típico en que sin existir una prestación material de las labores, subsiste la relación de trabajo, es aquel en que se dice, que se celebra un contrato en determinada fecha, a ejemplo, el primero de Julio, y se pacta que las labores empezarán el quince de Agosto.

Algunas de las teorías expuestas anteriormente, explican que en estos casos existen ciertos derechos y obligaciones por parte de los trabajadores y patrones, ( fidelidad, obligación del trabajador de presentarse en la fecha pactada y obligación del patrón de aceptarlo en la fecha pactada , etc. ), es decir, existe un vínculo laboral, manifestado en esa serie de derechos y obligaciones que surgen de las leyes laborales, así pues, volvemos a manifestarnos de acuerdo con el jurista Roberto Muñoz, pues pensamos que en estos casos existe una verdadera relación laboral, que en todo caso, permanece en suspenso, con las mismas características que tienen las causas de suspensión enunciadas en la Ley, es decir, cesan las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario.

2).- Por otro lado, estamos de acuerdo con el doctor Nestor de Buen en el sentido de que también creemos que siempre existe un acto jurídico necesario que da origen a la relación de trabajo, este acto puede manifestarse en diferentes circunstancias y en diferentes momentos, y en todo caso dará origen a dicha relación, pues, sea el acto que fuere, tendrán esa consecuencia, por

tener la misma naturaleza jurídica.

Este acto bien puede ser un contrato, con las características mencionadas en el inciso anterior, bien puede ser contrato en que se diga que se empezará a laborar en el momento de su celebración o al día siguiente, también puede ser que no exista contrato por escrito, sino que simplemente el trabajador se incorpore a la fuente de trabajo, y materialmente empiece a realizar sus labores, en este caso, también es necesario que exista un previo acto que tendrá como consecuencia tal incorporación, por lo que nos manifestamos en contra de la teoría de la incorporación a la fuente de trabajo, entendiendo a ésta como la realización material de las labores.

Pero surge un problema; ese previo acto. Será un acuerdo de voluntades? Un contrato o convenio que deba regirse conforme al derecho privado? Un contrato sui generis propio del derecho del trabajo? Pensemos que ni lo uno ni lo otro; veamos:

Por lo que hace al acuerdo de voluntades, todos estamos de acuerdo en que el principio de la autonomía de la voluntad no es aplicable del todo al Derecho del Trabajo, pues como hemos visto, tenemos dos casos en que puede surgir la relación de trabajo: cuando ésta tiene su origen en un contrato, llamado así simplemente por costumbre, o cuando tiene su origen en un acto diverso. En ambos casos, la voluntad, tanto del patrón como del trabajador, es lo que menos impera, el trabajador busca obtener satisfactores para poder sobrevivir adecuada y dignamente, es decir, se encuentra en un estado de necesidad, por lo que puede llegar el caso de aceptar lo que sea, con tal de obtener el empleo, caso en que su

voluntad adolerá de algún vicio. Por otro lado, el patron tampoco tiene un imperio de su voluntad, pues no puede imponer condiciones inferiores a las establecidas por la ley. Por lo tanto en ambos casos las normas laborales son en principio sustitutas de la voluntad de las partes, y digo en principio, porque se pueden pactar prestaciones superiores a las de la ley, caso en que sí se dará por acuerdo de voluntades.

Es por eso que pensamos que tanto el contrato de trabajo, llamado así por fuerza de la costumbre, y el acto que da origen a la incorporación material a la fuente de trabajo, tienen la misma naturaleza jurídica, por lo que la ley tiene razón en decir en la parte final de su artículo 20 que el contrato y la relación laboral producen los mismos efectos.

En tal virtud, el acto que da origen a una relación de trabajo carece de importancia, porque siempre tendrá la misma naturaleza y siempre tendrá los mismos efectos.

Sin embargo, este acto no puede verse como un acuerdo de voluntades ni como un contrato del Derecho Privado, ni aún como un contrato laboral, porque un contrato implica un acuerdo de voluntades.

Los actos por los que surjan relaciones de trabajo, tendrán las características de caer en la esfera del Derecho Social, es decir que aunque sean dos individuos los protagonistas de dichos actos, necesariamente, de una o de otra forma, repercutirán en la colectividad, no olvidemos que las normas de trabajo son de orden público.

Entonces considero que ha sido un error de apreciación el



pretender en cuadrar a dichos actos en la esfera del Derecho Privado. también lo sería si se quisiera analizar la naturaleza de dichos actos, reduciendo su campo de acción a niveles personales. pues si bien es cierto que estamos hablando de relaciones individuales de trabajo, no menos ciertos es que estas tienen efectos en la colectividad, no por nada el Derecho del Trabajo ha sido el resultado de una larga lucha obrera.

3).- Podemos concluir los dos incisos anteriores diciendo que la relación de trabajo no es la prestación material de un trabajo, tampoco podemos decir que sólo es la serie de derechos y obligaciones que surgen por motivo de tal prestación, como afirma el jurista Roberto Muñoz, más bien considero que la relación de trabajo es el vínculo jurídico que se establece entre un patrón y un trabajador por motivo de la realización de actos que caen en la esfera del Derecho Social que dan lugar a la prestación de un trabajo personal subordinado y consecuentemente a la obligación de pagar un salario, teniendo como consecuencia el surgimiento de una serie de derechos y obligaciones mínimas consagradas en las normas laborales.

Es decir, el maestro Roberto Muñoz se equivoca al decir que la serie de derechos y obligaciones laborales constituyen la relación laboral, pues estas no son más que la consecuencia de la relación de trabajo.

4).- El problema ahora entonces no es saber qué es la relación de trabajo, ni entender la naturaleza jurídica del acto que le da origen, sino saber cuando nace la relación de trabajo.

En el momento que el trabajador esta subordinado al patrón,

por lo que al trabajo se refiere, puede decirse que se establece el vínculo laboral del que hemos venido hablando, por lo que podemos concluir diciendo que la relación de trabajo surge en el momento de la incorporación del trabajador a la fuente de trabajo, pero no entendiéndola ésta como una realización material de las labores, si no como el momento en que el trabajador queda a disposición del patrón, cuando queda bajo sus ordenes por lo que al trabajo se refiere, independientemente de que el trabajador empiece a ejecutar sus labores.

En este momento existe una relación laboral en suspenso con una serie de derechos y obligaciones laborales. Esta relación en suspenso, cobrará vida en el instante de la realización del servicio personal subordinado, en este momento surgirá la obligación de pagar el salario, para que de esta forma la relación de trabajo quede integrada plenamente.

Cabe aclarar nuevamente que existen excepciones en que, a pesar de no haber prestación de servicios, subsiste íntegramente la relación laboral con la obligación de pagar un salario, como es el mencionado caso de la incapacidad temporal por riesgo de trabajo.

Analicemos ahora los elementos de la relación de trabajo.

Aunque con diferentes palabras, los maestros Mario de la Cueva y Nestor de Buen, señalan que existen cuatro elementos en la relación de trabajo.

El doctor de Buen (12) hace una clasificación de elementos subjetivos que son el patrón y el trabajador, y elementos objetivos, que son la prestación de un trabajo personal subordinado y

(12) De Buen Lozano Nestor .- Op. Cit. Vol. II. p.40.

el pago de un salario.

Para Mario de la Cueva (13) los elementos son:

- a) Dos personas, trabajador y patrón.
- b) Una prestación de trabajo.
- c) La característica que acompaña a esa prestación de trabajo que es la subordinación.
- d) El salario.

Si en Mario de la Cueva enmarcáramos a los incisos b) y c) en uno sólo, lo cual es posible, veremos que finalmente ambos autores coinciden en señalar cuatro elementos en la relación de trabajo.

Ahora bien, lo interesante de esto, lo es el término de subordinación, porque los otros conceptos ya están contenidos en la ley, y no tiene mayor caso discutirlos.

El concepto de subordinación es el que va a dar la característica esencial de la relación de trabajo, pues es por esto que se va a diferenciar de otro tipo de relaciones, como podrían ser la prestación de servicios profesionales.

Este término tiene su historia:

En la ley de 1931, el artículo 17 definía al contrato de trabajo como "aquel por el cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante la retribución convenida.

Sin embargo, la interpretación que se le dió a los términos de dirección y dependencia fué poco afortunada pues por el término dependencia se entendió que se refería a una dependencia económica, puesto que se dijo que la subsistencia del trabajador

(13) De la Cueva Mario .- Op. Cit. p.199.

depende del salario que percibe, por lo cual si el trabajador laboraba para dos personas, ya no existiría una dependencia económica ni con uno, ni con otro, pues estaría recibiendo dos salarios.

Por lo que hace al término dirección se dijo que se refería a los niveles técnicos de la naturaleza del trabajo, que siempre debería desempeñarse bajo las instrucciones y ordenes del patrón, pero con esto se olvidó de que en muchas ocasiones existen técnicos en determinadas materias que tienen conocimientos que el patrón no tiene, y si bien deben sujetarse a sus ordenes, no pueden seguir sus instrucciones, pues el patrón no tendría los conocimientos necesarios.

Por esto, después de muchas discusiones, en ejecutoria de la Corte, de fecha 24 de noviembre de 1944 (amparo directo 5527/44/1a., Antonio Gongora Pardenilla) se dijo: "La ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia subordinación, que en el caso si la había".

Aquí se empleo por primera vez el término subordinación y en la exposición de motivos de la ley de 1970 se definió a ésta como:

".... la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir las obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa". (14)

Así se culminó felizmente, creo yo, a una serie de discusiones en cuanto a los que se considera la característica esencial

(14) Ib. Idem. p.203.

de la relación de trabajo, que es la subordinación.

Esta característica hace posible distinguir una relación laboral de otro tipo de relaciones, regidas por otras ramas del derecho, mencionabamos el caso de la prestación de servicios profesionales, en donde el prestador del trabajo no esta en subordinación del que utiliza sus servicios, pues aquel siendo un profesionista, posee la capacidad para dirigir por si mismo la manera de efectuar su propio trabajo.

Ya que de alguna manera nos hemos manifestado de acuerdo a algunas ideas del jurista Roberto Muñoz (15), creo necesario decir que este autor considera que los patrones y trabajadores no integran la relación de trabajo, pues dice que la relación jurídica, y por tanto la relación de trabajo, no consiste en los sujetos enlazados sino en los derechos y deberes que los enlazan. Así pues dice que los elementos de la relación laboral son esos derechos y deberes que vinculan al patrón y al trabajador.

La prestación de trabajo tampoco es un elemento de la relación, dice este autor que la prestación es la infraestructura de la relación de trabajo, pero el elemento jurídico de la relación no es su infraestructura sino el nexo compuesto por una congruente de derechos.

Por tanto concluye diciendo que el elemento jurídico de una relación consiste únicamente en el enlace y no en los sujetos enlazados ni en su infraestructura.

Considero equivocada la apreciación de este autor. Por mi parte, estoy de acuerdo con los maestros de la Cueva y de Buen, pues creo que los elementos fundamentales de la relación de tra-

(15) Muñoz Ramón Roberto.- Op. Cit. p.45.

dajo son:

El patrón y el trabajador; la relación laboral necesariamente se establece entre estas dos personas, si alguno de estos falta no podríamos decir que estamos ante una relación de trabajo.

Otro elemento lo es la prestación del servicio personal subordinado, característica fundamental de la relación, si esta no existe tampoco existirá la relación laboral.

Por lo que hace al salario, la obligación de pagarlo va aparejada a la prestación del servicio, es decir que en donde quiera que haya un servicio personal subordinado, existirá la obligación de pagar un salario, con las excepciones establecidas en el artículo 5 constitucional. Así pues, el salario también es integrante de la relación laboral.

Por lo que hace a la ley federal del trabajo y las definiciones establecidas en su artículo 20, pensamos que el legislador no quiso meterse en mayores problemas doctrinales y definió los términos de relación y contrato de trabajo, mencionando únicamente los elementos esenciales y necesarios para la existencia de la relación de trabajo, que son los ya mencionados.

La ley resta importancia al acto que da origen a la relación y define el contrato de trabajo por la costumbre de utilizar este término.

Así pues, es acertado decir que el contrato de trabajo y la relación de trabajo producen los mismos efectos, pues en ambos casos estaremos, como ya lo hemos visto, ante actos de la misma naturaleza jurídica y por tanto con las mismas consecuencias y efectos.

## 1.2. DURACION.

Corresponde ahora hacer el estudio que se refiere a la duración de la relación de trabajo, y al efecto nos remitimos al capítulo II del título segundo de la Ley Federal del trabajo, pues es ahí donde se regula, a mi modo de ver, eficazmente todos los puntos que pueda contener el tema que se aborda, opinión que al parecer, también es de los tratadistas del Derecho del trabajo - pues no se presentan controversias ni contradicciones dignas de - especial comentario.

Así pues empezemos diciendo que al artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, señala tres tipos de relaciones de trabajo según su duración, a saber:

Para Obra Determinada

Por Tiempo Determinado

Por Tiempo Indeterminado

La norma general de las relaciones laborales es que éstas sean por tiempo indeterminado, siendo los otros dos tipos las excepciones a esa regla general, esto se desprende del mismo artículo 35, que en su parte final señala que " a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado ".

Si las relaciones son por tiempo o para obra determinada, deberá expresarse claramente y por escrito las causas que dieron origen a este tipo de relaciones, pues así lo ordena el artículo 25 fracción II de la Ley Laboral, que se refiere al documento en donde conste las condiciones de trabajo; si no se hiciera de esta forma, siguiendo lo dispuesto por el artículo 35, las relaciones serán por tiempo indeterminado.

En este punto es interesante comentar que Mario de la Cueva, hace notar que la ley utiliza el vocablo " será ", por lo que este doctrinario dice: " la falta de la estipulación no crea presunción, sino que de manera categórica, otorga a la relación la categoría de duración indeterminada ". (16)

Así mismo los artículos 36 y 37 señalan las hipótesis que deben darse para que las relaciones puedan ser por obra determinada o por tiempo indeterminado.

Estos señalamientos son de manera limitativa y por tanto, si no concurren los supuestos señalados en esos preceptos, las relaciones de trabajo no podrán ser de duración determinada.

Finalmente el artículo 39 señala que si la materia de trabajo subsiste aún después de haber transcurrido el término que hubiese fijado, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Con todo esto analizado en conjunto, podemos concluir que el espíritu de la ley se manifiesta con claridad al establecer la regla general, consistente en la duración indeterminada de las relaciones laborales, con sólo dos excepciones señaladas de manera limitativa en la propia ley.

Analizando ahora el artículo 36, tenemos que este señala que las relaciones de trabajo para obra determinada " pueden únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza ".

Puede afirmarse que la naturaleza de las cosas impide que exista una relación por tiempo indeterminado, cuando antes de iniciar una obra no requiere de labores de ninguna especie, y una vez concluida la obra, se extinguirá la relación laboral, pues (16).- De la Cueva Mario .- Op.Cit. p.223.



dejan de necesitarse los servicios del trabajador.

Aquí podemos incluir dos términos que los autores han manejado constantemente:

#### Necesidades y Permanencia

Esto viene a colación porque es necesario aclarar que si la elaboración de ciertas obras es una actividad constante en una empresa, obras que además sean necesarias para el logro de los objetivos de producción de bienes o servicios de la misma, no se pueden pactar relaciones para obra determinada, pues ya hemos visto que únicamente pueden ser de esta forma, si la misma obra en sí a realizarse, es el motivo para el nacimiento y disolución de las relaciones de trabajo.

Es decir, que esa obra no puede ser actividad permanente en una empresa sino que nace un día, y necesariamente tiene que llegar su conclusión al cabo de un tiempo.

Los autores manejan un ejemplo por medio del cual lo anterior quedará totalmente claro.

El ejemplo que los tratadistas manejan y que ahora lo hacemos nuestro, es la clásica construcción de un edificio.

En estos casos el patrón, desde el inicio de la obra, contrata personal para que realicen trabajos determinados: albañiles, peones, que se encarguen de la obra negra, cimentación y estructuración de un edificio, posteriormente contratará carpinteros para la elaboración y colocación de puertas y ventanas; yeseros para el aplanado de las paredes; mosaiqueros para la ornamentación de cocinas y baños, etc. Todos estos trabajos se van dando paulatinamente, por ejemplo, Los carpinteros no tendrán

vínculo laboral con el patrón hasta en tanto no se haya terminado la estructura del edificio, para así poder hacer y colocar puertas y ventanas, y una vez que lo hayan hecho, el vínculo laboral desaparecerá.

Ahora bien, pudiera darse un problema práctico, desde dos puntos de vista:

1) Un carpintero, al terminar su obra de elaboración y colocación de puertas y ventanas, exige al patrón lo siga empleando para la colocación del tapiz en las paredes, por mencionar un ejemplo.

2) Como el carpintero trabajó para un arquitecto que en ese momento construye varios edificios, aquél exige a éste lo emplee en otra construcción para que efectúe su mismo oficio de carpintero.

En ambos casos, el patrón no incurrirá en responsabilidad si deja de emplear al carpintero de nuestro ejemplo, puesto que se le empleó para la ejecución de una obra determinada, a tal efecto, ya hemos dicho que tratándose de estos casos, según el artículo 25 fracción II de la Ley, deberá declararse por escrito que la relación será para obra determinada, y por tratarse de una excepción a la regla general, deberá describirse en que consiste esa obra determinada, por lo que al concluirse la relación laboral se extinguirá.

En el ejemplo el carpintero del primer caso sólo fue empleado para la elaboración de puertas y ventanas, y no para la colocación del tapiz, en el segundo caso, aunque las obras tengan la misma naturaleza, se trata de dos obras diferentes, en tanto

que el carpintero, solo fué empleado para una.

Así se ha expresado la Suprema Corte de Justicia en su Tesis 42 , 7a, Epoca, consultable en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1975, Quinta parte, Cuarta Sala, que dice:

" al concluir la obra objeto del contrato termina éste, y, en ese supuesto, la empresa que deja de emplear al trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada ".

Continuando con el análisis de la ley, el artículo 37 que trata de las relaciones por tiempo determinado, comprende tres casos en que es permitido este tipo, de relación:

La fracción I de dicho artículo, señala que " sólo puede estipularse un tiempo determinado en una relación laboral, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar". esto quiere decir que no se pueden fijar términos al libre criterio de las partes, pues en todo momento se deberá observar que la fijación de un término es consecuencia de la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Esta situación al igual que la anterior, deberá describirse y además se señalará la fecha de iniciación de la relación, así como las causas que dieron origen al surgimiento de este tipo de relación, según lo dispone el artículo 25 fracción II de la Ley Laboral.

De los varios ejemplos expuestos por los autores consideremos acertado el expuesto por de la Cueva (17), que dice que este tipo de relación se da cuando ciertas personas imparten cursos para capacitación o perfeccionamiento, siempre que estos cursos no sean actividades necesarias o permanentes en esa (17).- Ib. Idem. p.224

empresa, si no sea una situación extraordinaria y transitoria. Agregó a este ejemplo el siguiente:

En el Conservatorio Nacional de Música, el guitarrista cubano Leo Brower, impartirá un curso de perfeccionamiento guitarrístico con duración de una semana durante su estancia en México.

En este caso, aunque se trate de un músico, el guitarrista actúa como catedrático de una técnica de ejecución, y no como ejecutante de una obra, el curso será extraordinario, fuera de los programas que se siguen en el Conservatorio Nacional de Música.

La fracción II del artículo que se analiza, dice " cuando tenga por objeto sustituir a un trabajador temporalmente".

No tiene mayor problema esta situación, se da en cualquier momento y son varios los ejemplos o casos en que puede presentarse: un trabajador se ausenta por incapacidad temporal a raíz de un riesgo de trabajo, por permiso sindical, por maternidad, por comisiones, etc., la relación de trabajo así generada, seguirá hasta que se presente el trabajador sustituido a laborar nuevamente, algunos autores dicen que si no se presenta el trabajador sustituido, en el tiempo estipulado, la relación con el trabajador suplente se convertirá por tiempo indeterminado.

Estos autores tienen razón desde mi punto de vista, pero cabe agregar que si el trabajador sustituido no se presenta a laborar nuevamente en el tiempo estipulado por una causa de fuerza mayor, como podría ser una prórroga de la incapacidad, la relación con el trabajador suplente se prorrogará igualmente por tiempo determinado, pues las circunstancias que dieron origen a este

tipo de relaciones continúan, en base al artículo 39 de la Ley que dice que las relaciones continuarán por todo el tiempo que perdure la materia de trabajo.

La fracción III del artículo 37 señala que se podrán estipular relaciones de trabajo por tiempo determinado, "en los demás casos que señale la ley", por ejemplo, en el caso del artículo 305 en que se contrata a un músico para la ejecución de una o varias audiciones.

Nestor de Buen afirma que en estos casos, más bien se trata de una relación para obra determinada, pues lo interesante de los músicos es su ejecución, sin embargo, si hablamos de un músico de orquesta, debemos señalar que se les contrata por horas de servicio semanales, que no sólo incluyen la ejecución pública de una obra, si no ensayos previos a la audición, por lo que es claro que se les contrata por tiempo y no por obra, además en este tipo de relaciones no se dice o no se especifica cual será la obra a ejecutar. Fuera diferente si se contratara a un solista exclusivamente para la ejecución del Concierto de Aranjuez de Rodríguez.

Retomando nuevamente lo dispuesto por el artículo 39, señalaremos que si el plazo que se estipule como duración de la relación laboral concluye, pero subsiste la materia de trabajo; la relación no se extinguirá hasta en tanto no se concluya el trabajo a realizarse.

Finalmente el artículo 38 de la Ley se ocupa de las relaciones para la inversión de un capital determinado en la explotación de minas que carezcan de minerales costeables, o para la restauración de minas abandonadas.

En este caso las relaciones estaran sujetas a la duracion del capital invertido, es decir que si se acaba el capital, la relacion terminara sin responsabilidad para el patron. Todo en base al caracter incierto de la naturaleza de este tipo de trabajos.

Por otro lado, algunos autores han clasificado al trabajo en varias clases, de acuerdo a la duracion de las relaciones laborales.

De esta clasificacion, podemos decir que los mas destacados son los llamados trabajos de planta, que a su vez se dividen en trabajos de planta permanentes y trabajos de planta de temporada, y los trabajos eventuales.

Algunos autores como Nestor de Buen, hacen una clasificacion mas amplia; Nestor de Buen menciona, por ejemplo, trabajos accidentales, o intermitentes, a los cuales los hace caer en una division general que denomina trabajos transitorios. Sin embargo estas subdivisiones caen en los supuestos de la clasificacion que ahora exponemos y que es la propuesta por Mario de la Cueva, la que considero correcta por que engloba de una manera menos rebuscada, los diferentes tipos de trabajo.

Asi pues tenemos que el trabajo de planta es aquel que constituye la actividad principal de la empresa, por lo que son actividades que si dejaran de realizarse, tendrian como consecuencia la paralización de la empresa.

Son permanentes, cuando estas actividades se realizan en cualquier epoca del año, todos los dias, es decir en forma continua lo que constituye la principal característica de los trabajos permanentes.

Son de temporada si se realizan sólo en determinadas épocas del año, por ejemplo en la zafra de azúcar, en balnearios o centros turísticos durante vacaciones, o bien en algunos espectáculos que se celebran en determinados meses del año, como lo son las corridas de toros.

Algunas ideas patronales han pretendido hacer caer a este tipo de trabajos en la categoría de eventuales, sin embargo, la clase trabajadora ha luchado y finalmente ha conseguido hacer ver que estos trabajos no se realizan todo el año, si son actividades que constituyen la vida misma de la negociación, por ejemplo: Qué ocurriría si dejaran de asistir los taquilleros de una plaza de toros durante la temporada de corridas ?

La ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ( Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, toca 2903/36 3 de septiembre de 1936, conceptua los trabajos permanentes y de temporada, transcribimos dicha ejecutoria a fin de que quede completamente claro la diferencia existente entre uno y otro y entre los trabajos eventuales.

" Para la existencia de un trabajo de plantas se requiere, unicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que ocurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa.

De lo expuesto, se desprende que la existencia de un empleo de planta, no depende de que el trabajador preste el servicio to-

dos los días, si no que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.

A esta brillante explicación haré la siguiente observación:

Considero que no hace falta que un trabajo se realice en periodos de tiempo fijo, ni de manera uniforme para que sea considerado como un trabajo de planta, y me viene a la idea el trabajo que se realiza en el ejemplo que manejamos líneas arriba, en una plaza de toros. Las temporadas no se realizan en fechas exactas, si no que según las circunstancias en que se presenten: como puede ser la misma contratación de toreros, que ya sabemos que está sujeta al régimen especial del trabajo de actores y músicos, o bien la concesión de permisos para celebrar los espectáculos por parte de las autoridades correspondientes, etc. De este modo, no se tiene la seguridad de cuando irán a empezar las labores, incluso, se puede llegar al caso de que en un año no se celebran corridas de toros, o que se celebren menos de las acostumbradas durante ese lapso. Sin embargo, el día que llegasen a celebrarse, los trabajadores tendrán el derecho de presentarse a laborar y el patrón tendrá la obligación de recibirlos, puesto que sus servicios constituyen la vida misma de la empresa, lo cual es la característica que tienen todos los trabajos de planta, sean de temporada, como



en el caso, o sean permanentes.

De esta manera concluimos así mismo, que si el servicio se realiza en determinadas fechas del año, como puede ser el caso de los centros turísticos, en donde durante las vacaciones de Diciembre o las de Verano, siempre se produce la afluencia de visitantes y por tanto la necesidad de abrir determinados servicios, el trabajador tendrá el derecho de presentarse a laborar en la fecha que siempre se acostumbre y el patrón tendrá que recibirlo.

Por exclusión podemos decir entonces que los trabajos eventuales son aquellos que se realizan por circunstancias transitorias y esporádicas, actividades que no son normales en las empresas, y por lo tanto no constituyen su vida. Por ejemplo pintar un cuadro, arreglar una máquina, hacer un inventario, etc.

### 1.3. SUSPENSION.

Una vez que hemos analizado el vínculo jurídico que caracteriza a una relación de trabajo, así como su duración, debemos ahora tener en cuenta que esta relación no está a salvo de imponderables que afectan a los sujetos que la forman, y que por tal motivo, no es posible cumplir con todos los derechos y obligaciones inherentes a ella. De esto se desprende una institución que, en mi modo de ver, viene a reafirmar la idea de que el derecho laboral es autónomo del derecho común, pues si una situación semejante se presenta en el ámbito del derecho privado, tal circunstancia dará lugar a la resolución del contrato, o en el mejor de los casos a la renovación del mismo.

Es decir que se modificaran las cláusulas a fin de adaptarlas a las características que el caso concreto tuviere. Sin embar-

go en el derecho del trabajo, repito surge una nueva institución:

La suspensión de los efectos de la relación de trabajo.

Los doctrinados de la materia han expresado que esta institución tiene por objeto proteger la estabilidad del trabajador en el empleo, conservando la existencia de la relación, evitando la disolución, de manera justificada y sin responsabilidad para el patrón ni para el trabajador.

De esta manera podemos conceptuar la suspensión de los efectos de la relación laboral como aquella institución por virtud de la cual, sin llegar a disolver la relación laboral cesan temporalmente sus principales efectos, debido a circunstancias que impiden temporalmente el cumplimiento de los derechos y obligaciones que surgen de ella.

El doctor Mario de la Cueva (18) hace notar que tales circunstancias son ajenas a los riesgos de trabajo, pues cuando estos son motivo para la imposibilidad de cumplir con las obligaciones de prestar el servicio, se aplica el sistema especial que la propia ley señala.

Ahora bien, por lo que toca al concepto expuesto anteriormente, debemos notar que la imposibilidad del ejercicio de la relación laboral como la suspensión de esta son temporales. Y esto es obvio, si la imposibilidad fuera permanente la lógica consecuencia sería la terminación o resolución de la relación, así mismo la suspensión debe ser temporal, pues si fuera permanente estaríamos ante una verdadera terminación de la relación de trabajo.

Al hablar de los efectos principales nos referimos a la pres-  
(18).- Ib. Idem. p.237

tación del servicio y al pago del salario, en cuanto ocurre la suspensión de la relación laboral ésta debe afectar a los efectos que hemos llamado principales, si no fuera así, estaríamos ante otra institución diferente de la que estamos analizando.

Por otra parte el doctor Nestor de Buen (19), en cita a Alfredo J. Rupprecht, indica que la suspensión puede ser absoluta o relativa, en el primer caso, ambas partes dejan de cumplir con sus obligaciones principales, es decir, no hay realización de tareas, no pago de retribución alguna.

El segundo caso, se presenta cuando la suspensión es respecto de una de las partes únicamente, debiendo la otra, cumplir con lo estipulado. Más adelante ejemplificaremos ambos casos.

Ahora bien, ha surgido una pequeña discusión:

La suspensión de la relación de trabajo, es un derecho del trabajador o del patrón ?

Existen autores como Cabanellas, que afirman que la suspensión no es un derecho de los trabajadores, pues en todos los casos, las razones que motivan la suspensión emanan de una forma legal que afecta tanto al patrón como al trabajador, sin embargo, ya ha quedado especificado que la suspensión tiene por objeto el asegurar la estabilidad del trabajador, evitando la disolución del vínculo laboral cuando se presenten circunstancias imprevistas que no sean suficientes para engendrar dicha disolución.

Visto de este modo, podemos decir entonces que la suspensión de los efectos de la relación laboral, es una institución que protege los derechos de la clase trabajadora.

Los doctrinarios de nuestro país han concluido que a excep-  
(19).- De Buen Lozano Nestor .- Op. Cit. Vol. II. p. 67.

ción de la señalada en la fracción VII del artículo 42, que se refiere a la falta de documentos que exigen leyes y reglamentos para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, todas las causales de suspensión señaladas en dicho precepto son en favor del trabajador, ya que protegen su permanencia en el trabajo.

Así mismo, existen causas de suspensión especial contenidas en el artículo 243, que se refiere al trabajo de aeronaves, señalando la suspensión temporal de licencias, pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante. Por otro lado, el artículo 423, fracción X, nos habla de la suspensión como medida disciplinaria, la cual no debiera de exceder de 8 días, disposición que debe contener el reglamento interior de trabajo.

Evidentemente estas causas especiales de suspensión, son en perjuicio de el trabajador, y en esto se han apoyado los autores que afirman que la suspensión no es un derecho exclusivo de los trabajadores.

En mi modo de ver, esta es una institución con las características propias del derecho del trabajo, señaladas en el artículo 2 de la ley, es decir, procura el equilibrio de los factores de la producción, y por tanto no podemos decir tajantemente que se trate de un derecho exclusivo del patrón o del trabajador, ya que las causas que dan origen a la suspensión son circunstancias que ninguna de las partes pueden desear que se presenten, no son beneficios si no verdaderos sucesos desafortunados que afectan a ambas partes, y es entonces que surge la ley, a fin de tutelar los

derechos tanto de trabajadores como de patrones.

Ya se han señalado que para que proceda la suspensión debe mediar una causa que la justifique plenamente. De ese modo, la ley señala las causas que dan lugar a la suspensión haciéndolo de manera limitativa, lo que considero una medida acertada, pues la suspensión solo debe darse en casos muy especiales y concretos, pues no sería justo ni equitativo que existiera una relación con la cobro de ser suspendida en cualquier momento.

En ese orden de ideas, la ley consagra dos capítulos para la suspensión, a saber:

El capítulo III del título segundo, el cual contiene en sus artículos 42 al 45 inclusive, la regulación de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, y el capítulo VII del título séptimo, que contiene en sus artículos 427 al 432 lo referente a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

También se ha hecho mención del contenido del artículo 423, fracción X, así como del artículo 243. Además dentro del capítulo del trabajo de las mujeres, la ley en su artículo 170, señala la suspensión de los efectos de la relación en casos de embarazo, de una manera especial, como más adelante veremos.

Desde luego una incapacidad derivada de un riesgo de trabajo, puede dar lugar a la imposibilidad del trabajador de cumplir con la obligación de prestar el servicio, pero por tratarse de otra materia de nuestra rama, no nos detendremos a analizar las diferentes clases de incapacidad que se han señalado en la ley.

Dado que estamos centrando nuestro estudio exclusivamente en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, sólo anali-

zaremos lo dispuesto por el capítulo III del título segundo de la ley.

De esta forma al artículo 42 señala:

" Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

1.- La enfermedad contagiosa del trabajador

Es obvio el motivo por el que el legislador incluyó esta causa de suspensión, evidentemente se trata de proteger la salud de los demás trabajadores, compañeros del enfermo.

El doctor Nestor de Buen dice que el patrón no está obligado al pago del salario y en todo caso el trabajador debe reunir los requisitos para que reciba los subsidios de la seguridad social.

2.- " La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo ".

La ley en su artículo 473 señala que riesgo de trabajo es toda enfermedad o accidente a que se exponen los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. A efecto de aplicar la fracción que se analiza, basta con interpretar a contrario sensu lo señalado por el citado artículo.

Así mismo, los artículos 474 y 475 señalan respectivamente que es un accidente de trabajo y que es una enfermedad de trabajo.

Por exclusión de estos preceptos tendremos que toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, que no se derive por motivo o en ejercicio del trabajo y aquel estado patológico que no se derive de la acción continua de una causa que tenga su origen en ejercicio o con motivo del trabajo,

serán los accidentes y enfermedades a que se refiere la fracción que se analiza.

Este caso es semejante a la fracción anterior, es decir el patrón no está obligado al pago del salario, y el trabajador solo recibirá subsidios de la seguridad social ( artículo 104 ley del Seguro Social ).

3.- " La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel ".

En este caso, han surgido algunas contradicciones. Para el doctor Nestor de Buen no es el procedimiento penal si no la prisión lo que da origen a la suspensión, pues evidentemente el trabajador no podrá cumplir con la prestación de sus servicios. Sin embargo, si el trabajador alcanza el beneficio de la libertad causal no habrá lugar a la suspensión de la relación, pues el trabajador podrá cumplir sus labores, pero si despues sobreviene sentencia condenatoria con pena corporal, opera entonces la rescisión de la relación.

Veamos ahora lo que dice al respecto el maestro Eudueric Guerrero en su manual de Derecho del Trabajo:

" No por disfrutar de la libertad causal el trabajador, cambia su situación laboral si no que la presunción de culpabilidad que señale el auto de formal prisión y los reiterados permisos que habría de solicitar del patrón para estar presente ante su juzgador, sin causas suficientes para que el patrón no este obligado a recibir al trabajador mientras no se haya dictado sentencia definitiva y ésta sea absolu-

toria ". (20)

Yo considero un tanto desafortunada la opinión del maestro, pues independientemente de que se defienda la lucha de la clase trabajadora o la causa patronal, no toma en cuenta que si existe la libertad condicional aun existiendo lo que el llama auto de formal prisión que en todo caso será auto de sujeción a proceso, el procedimiento penal a seguirse es por la vía sumaria, y al respecto el Código de Procedimiento Penales señala que el procedimiento sumario se llevará a cabo en una sola audiencia " que se desarrollara en un solo día ininterrumpidamente, salvo que sea necesario suspenderla para permitir el desahogo de las pruebas o por otras causas que lo ameriten.... En este caso, se citará para continuarla al día siguiente o dentro de 8 días a más tardar ...."

Como se observa, el procesado solo tiene que comparecer dos veces, o máximo tres, tomando en cuenta la comparecencia para oír sentencia.

Tal vez si pueda ser motivo de suspensión de la relación de trabajo si el procesado renuncia al procedimiento sumario y opta por el ordinario, pues el Código de Procedimientos Penales dice que para el procedimiento ordinario, se llevaran a cabo las diligencias que fuesen necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

En este caso pues, ante la incertidumbre del número de diligencias a las que deba comparecer el trabajador, puede proceder la suspensión a fin de otorgar seguridad jurídica tanto al patrón como al mismo trabajador.

Esta fracción señala que si el trabajador obra en defensa de la persona o de los intereses del patrón, éste está obligado al

(20) Guerrero Equerio.- Op. Cit. p.241-242.



pago de los salarios que hubiese dejado de percibir aquel, sin embargo surge la pregunta de lo que sucedería si el trabajador se excede en la legítima defensa. El patrón está obligado a pagar los salarios ?

Yo considero que sí, penalmente será procesado de acuerdo a lo que señalan las reglas para el exceso de la legítima defensa, pero en el ámbito laboral, solo debe tomarse en cuenta la buena intención con la que haya procedido el trabajador. Si no fuera así, sería muy fácil eximirse al patrón de su responsabilidad.

4.- " El arresto del trabajador ".

Esta fracción tiene la misma naturaleza que la anterior ya sabemos que la autoridad administrativa puede imponer el arresto ante un acto que infrinja las leyes o reglamentos de su competencia, igualmente la autoridad judicial o las juntas de conciliación y arbitraje pueden usar como medida de apremio el arresto del infractor.

5.- " El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución ".

6.- " La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisiones nacional y regionales de los salarios mínimos, comisiones para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y otros semejantes ".

No hay nada que comentar respecto a las dos fracciones enteriores.

7.- " La falta de documentos que exijan las leyes y regiamen-  
tos. necesarios para la prestación del servicio cuando sea impu-  
tables al trabajador ".

A este respecto los autores han preguntado si esta causal es  
un motivo de rescisión más que de suspensión.

El doctor Nestor de Buen dice que la suspensión tiene por  
objeto brindar al trabajador la oportunidad de regularizar su situa-  
ción, pero otros autores han dicho que si la falta de tales docu-  
mentos es por culpa del trabajador, debe operar la rescisión.

Euquerio Guerrero dice al respecto:

" No nos parece muy acertada la disposición, por que si el  
trabajador es responsable de no haber cumplido con lo dispues-  
to en las leyes, no debía ser contratado para el puesto que  
se trate y si tal cosa ocurrió, la relación de trabajo debe  
desaparecer. Este precepto no es equitativo " (21).

Nuevamente considero que este autor tiene algo de razón, si  
el trabajador no reúne los requisitos para ser contratado, no debe  
ser contratado, pero si lo fué, ya media un consentimiento del pa-  
trón, por lo que no veo en que había de ser inequitativo este pre-  
cepto.

Lo injusto sería que el patron emplee al trabajador sabedor  
de estas circunstancias, y posteriormente pretenda rescindir la  
relación alegando dichas causas.

En todo caso si el trabajador mintió al respecto, opera la  
causal de rescisión señalada en la fracción I del artículo 47.

Esto nos lleva a concluir que la falta de documentos tiene  
que ser posterior al inicio de la relación, por lo que considero  
(21).- Ib. Idem. p.255.

que si un trabajador ha demostrado ser capaz, y ha desempeñado eficientemente su trabajo durante el periodo en que reunió todos los requisitos, es justo brindarle oportunidad para que vuelva a tramitar licencias vencidas, por ejemplo.

El pretender rescindir la relación a una persona que se encuentre en este caso, sería una medida por demás crástica, máxime si dejaran de tomarse en cuenta circunstancias como la antigüedad.

Ya se dijo que la suspensión debe ser temporal, y así el artículo 43 señala los periodos que debe durar la suspensión:

La fracción I de dicho artículo, dice que en casos de las fracciones I y II del artículo 42, la suspensión surte efectos desde la fecha en que el patron tiene conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se haya producido la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad sin que pueda exceder del término fijado por la Ley del Seguro Social para el tratamiento de enfermedades que no sean derivadas de un riesgo de trabajo.

Al respecto, la citada ley señala en su artículo 104 que el pago del subsidio por enfermedad no profesional, tendrá un término hasta de 52 semanas, con opción a prorrogarlo hasta por veintiseis semanas más.

La fracción II del artículo que se analiza, dice que la suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta en la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.

Hagamos hincapie en que este artículo dice que el trabaja-

debe acreditar estar detenido, por lo que se dicta auto de sujeción a proceso, no opera la suspensión.

III En los casos de las fracciones V y VI desde la fecha en que deben desempeñar los servicios a los cargos hasta por un periodo de seis años.

IV En los casos de la fracción VII, desde que el patrón tenga conocimiento de la falta, hasta por un periodo de dos meses.

Finalmente el artículo 45 señala el término en que el trabajador se deba incorporar a su trabajo.

En los casos del artículo 42 fracciones I, II, IV y V al día siguiente en que termine la causa de suspensión.

En los demás casos dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Por último el artículo 170 nos señala en su fracción II, las mujeres disfrutaran un periodo de descanso por seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, pudiéndose prorrogar estos plazos si así lo amerita el caso, conforme lo señala la fracción III del mismo artículo.

La fracción V señala que en el periodo señalado por la fracción II, deberá pagarse el salario íntegro a la trabajadora, y en el caso de la fracción III tiene derecho a recibir el 50% de su salario, hasta por un término de 60 días, transcurrido dicho término, la relación continúa susoendida, si así lo amerita el caso, sin goce de salario. La mujer puede regresar a su trabajo siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

Ahora podemos entender cuando es suspensión relativa y cuando absoluta.

En los casos de la fracción III. segunda parte del artículo 42 y en el caso de fracción II del artículo 170. será suspensión relativa, fuera de esos casos, será absoluta.

#### 1.4. TERMINACION

La terminación de la relación de trabajo, es la última figura que afecta el vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador, independientemente de las figuras de rescisión laboral, que son el despido y el retiro, instituciones que están consignadas en los artículos 47 y 51 de la Ley y las cuales analizaremos posteriormente.

De este modo, la ley en sus artículos 53, 54 y 55 se refieren a la terminación de la relaciones de trabajo y en efecto, también la ley se refiere a la "disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta del despido y el retiro" según concepto del jurista Roberto Muñoz (22).

La doctrina de la terminación de la relación de trabajo, no presenta discusiones o contradicciones entre los diferentes autores pues todos son de la idea que la relación puede disolverse por la voluntad de las partes o por causas ajenas al trabajador o al patrón.

Cabe aclarar que además de las causas de terminación señaladas en los preceptos antes citados, la ley también menciona en diferentes lugares, otras causas por las que se puede disolver una relación de trabajo, como lo veremos posteriormente.

Así pues, empecemos por analizar el artículo 53 de nuestra ley, que señala que son causas de terminación de la relación de trabajo las siguientes:

(22).- Muñoz Ramón Roberto. Op. Cit. p. 377.

I.- El mutuo consentimiento de las partes.- A este respecto. se ha opinado que no existe obstáculo alguno para que el trabajador se separe en cualquier tiempo, acordandolo así con el patrón y de este modo pueda obtener algunos beneficios.

El maestro Roberto Muñoz (23), opina que este es uno de los últimos reductos de la autonomía de la voluntad, que se presenta en el campo del derecho del trabajo, donde este principio propio del derecho privado, funciona plenamente.

El problema en si no radica en cuestiones doctrinales para delimitar por ejemplo la procedencia o improcedencia del derecho si no más bien en la forma de llevarlo a la práctica.

Evidentemente, es de todos conocidos que esta causal de terminacion ha sido utilizada para ocultar verdaderos despidos injustificados, pues la práctica ha viciado de este modo a la causal que se analiza, cuando el patrón elabora cartas de renuncia con verdaderas desventajas para el trabajador, que en muchas ocasiones se ve coligado a firmar dichas renunciias, inclusive llegando al extremo de firmar en blanco. El problema es entonces de carácter probatorio, la Suprema Corte de Justicia ha resuelto que si el trabajador afirma que fue obligado a firmar, corresponde a éste probar que así fue en efecto, ya que la existencia de la firma presume la preexistencia y licitud del contenido del documento.

Sin embargo también en la práctica se ha encontrado una solución a este problema, y en caso de renuncia se propone que esta se lleva acabo mediante un convenio que deba ser celebrado y ratificado ante la junta correspondiente. Considero que esta medida debe establecerse en la fracción que se analiza para evitar que (23).- *Id. idem*, p. 380

se den los vicios que se comentan.

Desde luego no hay que olvidar que la renuncia al trabajo no implica renuncia a los derechos del trabajador, pues estos tienen el carácter de irrenunciables, por lo que un documento que contenga renuncia a los derechos laborales, acolega de nulidad.

II.- La muerte del trabajador.- Obviamente, esta causal se justifica en la medida en que el trabajo debe realizarse en forma personalísima, por lo que su muerte tiene como consecuencia la terminación de la relación, pues el trabajador no puede ser sustituido. No ocurre lo mismo con el patron, pues si este fallece, las relaciones terminarán sólo si por esta causa es imposible continuar con las labores de la empresa que se trate.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37, y 38.

Esta situación ya ha sido comentada en el inciso correspondiente a la duración de la relación de trabajo. Aquí el problema también sería de carácter probatorio, pues en todo caso el patron debe comprobar que la imposición de un término fue legítima, así mismo debe probarse que la obra determinada que se haya pactado ha llegado a su fin.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

En este caso, el doctor Néstor de Buen comenta que se trata de dos casos diferentes: Primero, la incapacidad física o mental del trabajador y segundo, la falta de habilidad para prestar el servicio.

Este segundo caso debe ser precisamente falta de habilidad

para desempeñar el trabajo, ya sea por falta de conocimiento, por falta de aptitudes o cualquier causa semejante, pues si el trabajador, en forma intencional no desempeña sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, incurre en la responsabilidad derivada del artículo 134, fracción IV (24).

En el primer caso, la incapacidad puede provenir de un riesgo de trabajo o de un riesgo no profesional. En el primer caso desde luego opera lo establecido en el capítulo correspondiente, en el segundo de conformidad a lo establecido por el artículo 54, el trabajador tiene derecho a recibir un mes de salario más doce días por cada año de servicio prestados, de acuerdo con el artículo 162, con la opción de que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes. Vemos entonces que esta es una situación semejante en el caso de un riesgo de trabajo, ya que si es posible desempeñar otro trabajo, opera el artículo 499.

Una situación importante es la señalada por el doctor Mario de la Cueva (25), que comenta que " en la frase final de esta fracción , constituye la defensa del trabajador" pues para darse por terminada la relación, debe probarse que efectivamente es imposible seguir desempeñando el trabajo.

V.- Finalmente, la fracción V del artículo analizado, nos remite a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo. Dado que nuestra investigación se concreta únicamente a las relaciones individuales de trabajo, por la misma naturaleza del problema que se aborda en el presente estudio, remitimos al lector - al artículo 434 de la ley, a fin de que se observen dichas causas

(24).- De Buen Lozano Néstor .- Op.Cit. Vol. II. F. 125.

(25).- De la Cueva Mario, .- Op. Cit. p. 250-251.



de terminación colectiva.

Por último, diremos que de acuerdo al artículo 55, el patrón debe probar las causas que motivaron la terminación. de no ser así, opera el artículo 48, que da al trabajador el derecho de optar por la reinstalación o por la indemnización. además de percibir los salarios caídos durante la secuela del juicio.

Hemos dicho que, además de las causas señaladas en este precepto, la ley menciona otras distintas en diferentes artículos, éstas son, a saber:

1.- La terminación derivada de la cláusula de exclusión por separación, señalada en el artículo 395.

2.- La causa señalada por el artículo 439, es decir, por implantación de maquinaria y el consecuente reajuste de personal .

3.- El caso del artículo 519 fracción III in fine, que impone al trabajador un término no mayor de treinta días, para reincorporarse al trabajo, cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar. Esta causal opera siempre a petición expresa del patrón quien debe solicitar a la junta que señale dicho término.

4.- En el caso del artículo 932, fracciones I y II. Se trata aquí del caso de la declaración de inexistencia de una huelga, en que los trabajadores deben acatar el laudo y regresar a trabajar en un término de 24 horas.

5.- El caso de las huelgas ilícitas (Artículo 934).

6.- En el caso del artículo 947 fracción I y 948, es decir cuando exista negativa de una de las partes para aceptar y acatar el laudo que pronuncie la junta.

Entonces podemos concluir que las causas señaladas por la

ley para dar por terminada una relación individual de trabajo, son las siguientes:

- 1.- El mutuo consentimiento de las partes.
- 2.- La separación voluntaria del trabajador. Que de alguna manera va implícita con la causal anterior.
- 3.- El caso en que el patrón se exime de reinstalar al trabajador.
- 4.- La muerte del trabajador.
- 5.- El reconocimiento de la temporalidad y de su licitud en una relación de trabajo.
- 6.- La incapacidad del trabajador para seguir prestando sus servicios.
- 7.- La terminación motivada por la cláusula de exclusión por separación.
- 8.- El hecho de que no acatar la resolución que declare la inexistencia de una huelga.
- 9.- La negativa del trabajador a aceptar el laudo.
- 10.- Participar en una huelga ilícita.

Los autores han dicho que existe voluntad de las partes para dar por terminada la relación de trabajo en los casos de los incisos 1, 2, 3, 5, 8, 9 y 10 y en los demás casos, se trata de causas ajenas a la voluntad de las partes.

También la doctrina ha estado de acuerdo en admitir que las causas señaladas en la ley, tanto en los capítulos respectivos que regulan la terminación de las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, así como en los demás preceptos que se han mencionado, tienen el carácter de limitativo y no simple-

mente enunciativo, por lo que no se podrá dar por terminada una relación de trabajo si se invocan causas ajenas a las señaladas específicamente por la ley.

Sin embargo, aquí vislumbro un problema. Que pasa en el caso en que una mujer no regresa a trabajar en el término señalado por el artículo 170 fracción VI, a consecuencia de un parto complicado?

La doctrina nos ha dicho que las causas de terminación deben estar bien especificadas en la ley, y sin embargo, en este caso no dice nada al respecto y el problema es entonces saber si se da por terminada la relación o no. Yo pienso que en este caso debe darse por terminada la relación, pues ya vimos en el inciso correspondiente a la suspensión, que ésta no puede ser indefinida, pues entonces dejaría a las partes en un estado de inseguridad jurídica. He ahí el dilema. Esta sería una causa de terminación que no contempla la ley en forma específica, por lo que si se sigue la doctrina, no procedería la terminación, sin embargo, por equidad, ésta debe darse. Sin duda es una laguna en la ley.

Para finalizar me gustaría citar al maestro Mario de la Cueva. Simplemente para reafirmar la idea de que nuestra rama, es autónoma de cualquier otra rama del derecho, por lo que sus instituciones son muy especiales, que sólo se entienden a la luz de los propios principios del derecho laboral.

El maestro dice respecto a la terminación de la relación de trabajo:

"Podemos afirmar que la disolución de las relaciones de trabajo, se apartan del derecho civil, pues en tanto este ordenamiento puede obtenerse a través de un procedimiento judi-

cial, en el derecho del trabajo opera provisionalmente por un acto unilateral del trabajador o del patrón, a reserva de que posteriormente se confirme o se corrija la arbitrariedad o el error en que se hubiere incurrido" (26).

## 2.- LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL EMPLEO.

### 2.1.- CONCEPTO.

La eterna preocupación del hombre, ha sido obtener los medios suficientes para subsistir él y su familia de manera digna y decorosa, de ahí se desprende la preocupación de la clase de trabajador por asegurar la continuidad de la relación laboral, pues sin duda, que el salario que obtiene el trabajador, producto de su trabajo, es la única fuente de ingreso que éste tiene y lógicamente es su único medio de subsistencia, esta idea se advierte en la afirmación de Comcns: " si una gran empresa, de unos 10.000 trabajadores pierde a uno solo, pierde la décima milésima parte de su fuerza de trabajo; el trabajador que es despedido, pierde el 100% de su empleo ". (27)

Por esta virtud, el trabajador necesita tener la seguridad de que va a permanecer en el empleo, mientras cumpla con sus obligaciones y no dé motivo o justa causa para ser separado de él por decisión unilateral del patrón. El maestro Roberto Muñoz expone y completa brillantemente esta idea cuando dice:

" El hombre necesita certeza y seguridad de que va a seguir contando con ese trabajo, para tener resuelta la gran preocupación de como se va a agenciar los satisfactores de sus

(26).- Ib. Idem. p. 252.

(27).- De Buen Lozano Néstor, .- Op. cit.

futuras necesidades y poder, libre de la penuria y del miedo.

disfrutar de holgura para utilizar y desarrollar plenamente sus energías potenciales y sus posibilidades creadoras". (28)

De lo anterior, surge la idea del trabajador en el empleo con lo que los trabajadores adquieren esa certeza y se libran de la preocupación de que nos habla el autor citado.

Esta institución, que ha sido calificada por el doctor Mario de La Cueva como "una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social" (29), ha sido estudiada por los especialistas del derecho del trabajo con verdadero orgullo, al entenderla como una de las conquistas más grandes, si no es que la máxima, que ha obtenido la clase trabajadora.

De este modo, se han vertido diversos conceptos de la estabilidad del trabajador en el empleo, que dependen del criterio con el que se aborden, así el maestro Hugo Italo Morales que dedica un espacio de su "Estabilidad en el Empleo" (30) al análisis de diversas definiciones, considera que estas varían según la legislación de cada país, ya sea que se acepte la reinstalación obligatoria en todos los casos de despido injustificado, se acepten excepciones o se sustituya por el pago de una indemnización ante la negativa del patrón de reinstalar al trabajador despedido injustificadamente. Por otro lado el autor peruano José Montenegro Baca, en su ensayo la estabilidad en el empleo, que podemos consultar en la recopilación hecha por Baltazar Cavazos Flores titulada "El Derecho Laboral en Iberoamérica" (31) afirman que las

(28).- Muñoz Ramón Roberto.- Op. cit. p.275

(29).- De la Cueva Mario.- Op. cit. p.219

(30).- Italo Morales Hugo.- La estabilidad en el empleo Ed. Trillas. México 1987. 1a. Edición. p.16

(31).- Cavazos Flores Baltazar.- El derecho laboral en Iberoamérica Ed. Trillas México 1984 3a. Edición .p.316

definiciones deben clasificarse en dos grupos, según la nota tipificadora de la estabilidad, que puede ser en el primer grupo, simplemente la garantía de la permanencia en el empleo, o bien en el segundo grupo, dicha garantía además de ciertos requisitos para obtener al derecho a la estabilidad, que por lo general es el tiempo.

Dentro del primer grupo cita a Ludovico Barassi: "La estabilidad no es sino una permanencia más energicamente garantizada por cuanto mediante ella el trabajador se encuentre más solidamente incorporado a la empresa"; a Guillermo Cabanellas: "Cabe definir la estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto, mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir "; A Mario R. Deveali: " La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral ( o sea en el caso de existir jubilaciones o pensiones, por vejez o incapacidad, hasta cuando se adquiere el derecho a la jubilacion o pensión ), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, si no por algunas causas taxativamente determinadas ".

El autor peruano coloca dentro de este grupo a las definiciones de los tratadistas de nuestro derecho mexicano del trabajo Mario de la Cueva, Euquerio Guerrero y Nestor de Buen.

En el otro grupo a que se refiere este autor, esta claramente entendido por el concepto vertido por Octavio Magano; (31) " La estabilidad es la garantía legal o contractual de permanencia en el empleo que se concede al empleado, en virtud del transcurso del tiempo o del ejercicio de su representación sindical."

(32) Cavazos Flores Baltazar op. cit. p.317.

Finalmente este autor, que se pronuncia en favor de la idea del primer grupo, da su definición de este modo:

" Estabilidad, desde el punto de vista del trabajador subordinado de empleador privado, es el derecho de aquel de conservar su empleo durante toda su vida laboral, salvo justa causa de despido judicialmente comprobada " (33)

Considero acertada esta definición, por expresar las ideas fundamentales de la institución. Por su parte Hugo Italo Morales, (34) tambien transcribe varias definiciones de autores extranjeros, pero no considero oportuno citarlas, por sentir las poco didácticas y muy rebuscadas. Este autor define a la estabilidad como:

"... Un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato ". (35)

Mas adelante concluiremos estas ideas a efecto de aclararlas, antes veamos como define la estabilidad en el empleo el Doctor Nestor de Buen, quien a firma:

" La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, si no por el tiempo en que la Naturaleza de la relacion lo exija: si esta es indefinida, no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras,

(33) Idem.

(34) Italo Morales Hugo. Op. Cit. p.17-19

(35) Idem. p.19

puede expresarse la misma idea señalando que el patron por regla general, no puede dar por terminada la relacion laboral caprichosamente. En todo caso la relacion laboral habra de subsistir hasta su terminacion laboral." (36)

Con muy diferentes palabras, este autor expresa finalmente las ideas que expresan los dos autores citados con anterioridad, aun que considero justo decir que el maestro Nestor de Buen es más claro, y con mucho más didactico, y a diferencia de las otras su definicion no requiere de profundo analisis para entenderla.

Finalmente citemos al autor Mario de la Cueva que propiamente define a la estabilidad en el empleo no en un solo concepto, si no en varias ideas y caracteres que de ella va naciendo. Asi empieza por decir que:

" Es un principio que otorga el caracter de permanente a la relacion de trabajo y hace depender su disolucion unicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relacion que hacen imposible su continuacion." (37)

Señala que la esencia de la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro " (38) hecho el cual dignifica al trabajador por que sabe que su permanencia en el empleo depende de el y no del capricho de otro, del cumplimiento de sus obligaciones y por tanto actuara guiado por la etica y con el interes de su familia, finalmente señala una caracteristica que identifica a los conceptos transcrito anteriormente al decir que la estabi-

(36) De Buen Lozano Nestor. Op. Cit. Vol. p.547

(37) De la Cueva Mario - Op. Cit. p.219

(38) Ib. Idem p.219-220



lidad en el empleo, es un derecho a permanecer en el mientras subsista la materia y a percibir los beneficios consecuentes. (39)

Si analizamos en conjunto las definiciones anteriores, advertiremos que con diferentes palabras todas tienden a decir mas o menos lo mismo, de ahí que podamos concluir de la siguiente manera:

En virtud a las semejanzas de las definiciones transcritas, podemos decir que la estabilidad del trabajador en el empleo tiene las siguientes características:

1.- Es un derecho del trabajador. A quien los dos primeros autores hablan del derecho de los trabajadores asalariados a conservar el empleo, queriendo destacar mas que nada la característica de la subordinación, los dos últimos utilizan simplemente el término trabajador, pero esto lleva implícito el carácter de subordinación y por tanto de asalariado, pues la ley define al trabajador como la persona física que presta un servicio subordinado.

2.- Es un derecho a permanecer en el empleo en forma permanente.

Aquí los cuatro autores citados utilizan ideas y términos diferentes para llegar a esta conclusión, el autor peruano afirma que es un derecho a conservar el empleo durante toda la vida laboral, del trabajador, con esto quiere decir que este mantiene su derecho hasta en tanto continúen las causas y materia que dieron origen a la relación. Hugo Italo Morales, dice que este derecho dura mientras subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio. El doctor Mario de la Cueva, hace la misma conclusión al decir que es un derecho a permanecer en el empleo mientras subsista la materia de trabajo, y el doctor Ne-

(39) Ib. Idem p.221

stor de Buen, mas claro al respecto afirma que es un derecho a conservar el empleo mientras la naturaleza de la relacion lo exija.

De esto concluimos que este derecho permanezca en el empleo, depende del tipo de relacion que se haya establecido, esto es, si es una relacion por tiempo indefinido, el trabajador no podra ser separado de su empleo si no da justa causa para ello, si es por obra o tiempo determinado, lo sera mientras subsista la materia y causa que dieron origen a este tipo de relacion. al respecto, nos remitimos al estudio que se hizo de la duracion de la relacion laboral para completar la idea expuesta.

3.- Es un derecho que esta condicionado a que no surjan causas justas para que opere la disolucion de la relacion laboral.

Esto quiere decir que, independientemente de la duracion de la relacion, la subsistencia de este derecho depende en primer lugar del cumplimiento de las obligaciones, por parte del trabajador, asi lo sealan los tratadistas Hugo Italo y Mario de la Cueva al decir que la disolucion de la relacion depende del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador; por otro lado el maestro Nestor de Buen y Jose Montenegro, se limitan a decir que la permanencia en el empleo subsiste mientras no haya justa causa para disolver la relacion, sin aclarar del todo que son esas causas justas, quiero pensar que se tratan de las causas de despido señaladas en la legislacion, en nuestro caso, el articulo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, no considero del todo afortunada esta idea, pues creo que la subsistencia del derecho depende del cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el trabajador y no simplemente de un caso aislado que ademas tendra que

ser comprobado ante la junta en el caso de que el trabajador considere que fue despedido injustificadamente, es decir, la disolución de la relación laboral no solo depende de la existencia de cualquiera de las causas de despido señaladas en el artículo 47 de la ley, sino que esta causa debe ser de tal manera grave que desemboque directamente en el incumplimiento de las obligaciones adquiridas. A mayor abundamiento, podemos decir que puede existir cierta conducta del trabajador que pueda encuadrarse dentro de los supuestos legales que señala el precepto citado, y sin embargo tal conducta sea apenas perceptible por que el trabajador cumple con sus obligaciones, sin poner en real peligro la seguridad de el mismo ni la de sus compañeros o la de la empresa. Un ejemplo de ello es el caso que abordamos en el presente estudio: un farmacodependiente que usa cualquier tipo de droga en una dosis que le permita conservar su estado normal en que puede desarrollar su capacidad para trabajar, ya en el primer capítulo se habla de los efectos de las drogas en un enfermo farmacodependiente, mas adelante ampliaremos esta idea, por ahora dejemosla como un ejemplo simplemente. Creo ademas que existe una discordancia entre el artículo 134 y el 47 de la ley, por que un trabajador puede dejar de cumplir con las obligaciones que le señala la ley y sin embargo, su conducta no se encuadra en las causas de despido señaladas en el artículo 47, ni aun aplicando analogia. Mas adelante analizaremos esta discordancia que existe entre los dos preceptos señalados. Por ahora quiero decir que el concepto señalado por los maestros de la Cueva e Italo Morales, tienen tal alcance que no solo nos hace pensar en lo antes expuesto, si no que hacen depender

la disolución de la relación laboral de una causa verdaderamente grave como solo puede serlo el incumplimiento de la obligación del trabajador.

Esta idea es acorde con el mismo espíritu de la ley, señalado en el artículo 161, que más adelante estudiaremos. Desde luego, no pretendo equiparar los derechos de un trabajador con antigüedad de 20 años a cualquier otro, pero si creo que ese mismo espíritu que anima al precepto citado, debe aplicarse en los demás casos guardando la debida proporción.

4.- Otra característica que identifica a estos conceptos, lo es el hecho de indicar que el patrón no puede despedir arbitraria ni caprichosamente al trabajador, esto derivado de todo lo anterior.

En conclusión, podemos conceptualizar a la estabilidad del trabajador en el empleo como " un derecho del trabajador a conservar el empleo, mientras subsistan las causas y materia que dio origen a la prestación del servicio, tratándose de una relación por obra o tiempo determinados, o conservarlo indefinida y permanentemente, si se trata de una relación por tiempo indeterminado, salvo que existan causas verdaderamente graves que desemboquen en el incumplimiento de la obligación adquirida, debiendo acreditar dichas causas ante la junta correspondiente en el caso de que el trabajador considere que fue despedido injustificadamente, por lo que el patrón no podrá unilateralmente dar por terminada la relación.

## 2.2.- ANTECEDENTES

La estabilidad en el empleo no ha sido siempre como hoy la conocemos, siendo un derecho nacido apenas en el Constituyente de 1917, tuvo que ir venciendo las dificultades que se iban presentando día a día, ante una evidente falta de experiencia en la materia, por parte de todas las partes que componen la relación laboral, llamense trabajadores, patronos, miembros de la Junta, Legisladores o Ministros de la Corte, quienes al mal interpretar los preceptos legales consagrados en la Constitución, desvirtuaban la idea de los Constituyentes de Queretaro, pues no fueron pocos los errores que se cometieron, hasta antes de tener fija la idea y concepto que hoy tenemos de la estabilidad en el empleo.

Para los maestros Mario de la Cueva(40) y Alberto Trueba(41) no existían antecedentes de la idea de la estabilidad en otras legislaciones, aun siquiera en la doctrina, si no que es un concepto nacido del propio seno del Congreso Constituyente, que originalmente en la fracción XXII del artículo 123 estableció:

" El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado en una asociación sindical o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir con 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 del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge padres hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse

(40) Ib. Idem. p.219.

(41) Trueba Urbina Alberto.- Op. Cit. p.257

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

Al aplicar el precepto transcrito, la Suprema Corte relacionó con él la fracción XXI del propio artículo 123, que decía:

"El patrón que se negase 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." (42)

De esta forma, estableció jurisprudencia sentando la obligación del patrón de acatar el Laudo que ordena la reinstalación de un trabajador que hubiere sido despedido injustificadamente, sin que por ningún motivo pudiese negarse a ello.

" REINSTALACION DE TRABAJADORES.- si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: la reinstalación y la del pago de tres meses de salario ...; pero no es posible admitir que un patrón este autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto, se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir con sus obligaciones correspondientes. Así pues la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, se refiere a un caso diverso de aquel en que los trabajadores demandan la reinstalación." (42) Citado por Italo Morales Hugo.- Op. Cit. p.54

talación, pues de lo contrario, se haría nugatorio el derecho concedido en la fracción XXII .....Selva Gustavo Adolfo de la pag 681 LXII. Cantú Lucás 639. Huasyeca petroleum co, 1541 ( Segunda parte del apendice al tomo LXXVI del Semanario Judicial de la Federación.)

Como se puede observar, el criterio de la corte se brindaba completamente a proteger al trabajador, estableciendo que el principio de estabilidad es un derecho exclusivo de el, y el patrón no puede, bajo ningún concepto, tratar de evitar su ejercicio. Este es el principio de reinstalación obligatoria en todos los casos de despido injustificado, sin excepción. A esta idea le llamamos estabilidad absoluta; más adelante ampliaremos esta idea.

Por ahora, fijemos la atención en el año de 1941, sin duda, un año en que el derecho laboral, no solo dió un paso atrás, sino que me atrevo a decir, rodó por muchos peldaños, cuesta abajo.

En efecto, en ese año la Suprema Corte estableció jurisprudencia cambiando en giro de 180 grados al criterio anterior, diciendo entonces que el patrón podría negarse a reinstalar al trabajador despedido injustamente mediante el pago de daños y perjuicios basandose en una desafortunada tesis cien por ciento civilista acerca de las obligaciones de hacer, expresada en la exposición de motivos del proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de la Secretaría de Industria y Comercio, que decía:

" Tratandose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes estan obligadas a someterse a la jurisprudencia (sic) de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando la fuerza publica en caso de re-

sistencia. Si la obligación de reinstalar a un trabajador en su puesto ( obligación de hacer ), y el patrón se resiste a cumplirla por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho." (43)

Con este fundamento, nuestro más Alto Tribunal sustentó la siguiente tesis jurisprudencial:

REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES, LOS PATRONES PUEDEN NEGARSE A ELLA PAGANDO DANOS Y PERJUICIOS Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible, la reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible, por eso es que un patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la constitución federal ...dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto constitucional se complementan entre si y no se refieren a casos diversos...., se esta subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige..." (44)

Este criterio fue fuertemente atacado por el sector obrero y por los doctrinarios del derecho del trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, asegura que la reinstalación obligatoria no es una obligación de hacer, si no más bien es una obligación de dar, pues según este autor, los patrones deben po-

(43) Ib. Idem p.55

(44) Idem.



ner al alcance del obrero todos los medios necesarios para que este cumpla satisfactoriamente con su trabajo, o simplemente, no debe ejecutar acto alguno que impida la prestación del servicio. (45)

El maestro Hugo Italo Morales, (46) manifiesta estar de acuerdo con esta idea, sin embargo tras de aclarar que en un supuesto no concedido de que la reinstalación fuera una obligación de hacer, este autor hace un estudio minucioso en que llega a la conclusión de que aun en ese caso, es posible reinstalar al trabajador sin que el patrón pueda eximirse de esa obligación pagando una indemnización, indicando que algunas obligaciones de hacer, dada su naturaleza, es posible la ejecución forzosa, idea que también expresa el maestro Alberto Trueba Urbina, (47) quienes dicen que entre esas llamemosles excepciones, se encuentra la obligación de reinstalar al trabajador.

Sin embargo todos estos autores, así como; Euquerio Guerrero (48) Nestor de Buen (49) etc. indican que esta tesis de las obligaciones de hacer, no es aplicable al derecho del trabajo, sobre todo, por la ineficacia de la autonomía de la voluntad de la que ya hemos hablado y de la separación del derecho del trabajo del derecho común.

Por nuestra parte, creemos también que las tesis civilistas cualquiera que esta sea, carecen de eficacia absoluta en el derecho laboral, por lo que quiere fundamentar una noción propia y exclusiva del derecho del trabajo en una tesis 100% civilista, resulta tarea inútil, pues hemos venido comentando que todas las

(45) citado por Ib. Idem. p. 71.

(46) Italo Morales Hugo.- Op. Cit. p.56-60

(47) De la Cueva Mario. Op. cit. p.

(48) Guerrero Euquerio.- Op. Cit. p.117

(49) De Buen Lozano Nestor - Op. Cit. Vol.1 p.347

características tan especiales de nuestra rama, el derecho civil, no puede tener aplicación en ella. La tesis de las obligaciones de hacer sustentada por la Suprema Corte, se rige por el principio de igualdad de las partes, que no puede existir en el derecho laboral por obvias razones, en ese sentido, este, buscando el equilibrio de los factores de la producción, se manifiesta proteccionista de la clase trabajadora, la parte débil de la relación de trabajo, y hace exclusivos de ella, ciertos derechos, entre los que debe encontrarse el derecho a la estabilidad en el empleo.

Con la tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte, se destruye el principio de estabilidad por que deja al patrón en la posibilidad de despedir al trabajador sin que exista alguna causa justa, y si el trabajador se inconforma, el patrón se lavara de culpa mediante el pago de una indemnización, que en ningún modo podrá reparar el daño causado con el despido. Es decir, el derecho del trabajador a permanecer en el empleo se hace nugatorio, pues en cualquier momento puede ser despedido, y la indemnización siempre será insuficiente para reparar los daños y perjuicios que le ocasiona pasar a la fila de los desempleados, pues cualquier cantidad de dinero, por grande que sea no resuelve la incertidumbre ni da certeza al trabajador del modo en que va a obtener los satisfactores necesarios para sobrevivir, el y su familia, maxime en un tiempo como en el que nos ha tocado vivir, en el que el problema inflacionario es pan nuestro de cada día. Hace tres años, cinco millones de pesos era una cantidad respetable, hoy sirve para muy poco por no decir que para nada, en esa virtud la tesis en estudio situa a las partes en igualdad de condiciones, lo cual

no es posible aceptar, por lo que la Corte se equivoca rotundamente al exponerla, haciendo dar un gran paso atrás a el derecho laboral.

A este tipo de estabilidad se le ha denominado por algunos autores como estabilidad impropia, más adelante comentaremos al respecto.

Ante esta situación y el lógico inconformismo de la clase laborante, en 1948 se presentó un proyecto de reforma a la fracción XXI de al artículo 123 constitucional que decía textualmente:

" Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o 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, siempre que el trabajador no elija el cumplimiento del contrato conforme a la fracción XXII. Si la negativa fuera de los trabajadores, se da por terminado el contrato de trabajo."

Sin embargo, aún habían de pasar muchos años, hasta que el 26 de diciembre de 1961, el entonces titular del Ejecutivo Federal Adolfo López Mateos, presentara un proyecto de reforma que finalmente fue aprobado por decreto el 21 de noviembre del año siguiente, dicho decreto, reformaba las fracciones XXI y XXII del inciso A de la Carta Fundamental, expresados de la siguiente manera:

" XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo, y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de sala-

rio, 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 fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

El espíritu que animaba estas reformas, buscaba reestablecer el derecho de los trabajadores a la estabilidad en sus empleos, el cual les había sido arrebatado por la ejecutoria de 1941 antes transcrita, y así darle plena vigencia al pensamiento del constituyente de 1917, que intentaba prohibir los despidos injustificados y caprichosos. De esta forma se estableció que los casos a los que se refiere la fracción XXI eran distintos de aquellos conflictos

que surgian por motivo de despido injustificado y por tanto no sería aplicable a los casos que se refiere la fracción XIII, que consagra dos acciones para el trabajador que es separado injustificadamente de su empleo: La reinstalación obligatoria, o el pago de una indemnización.

Ahora bien, la iniciativa presidencial también declara que existen diversas situaciones por las que se puedan eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, en virtud de las características de ciertas relaciones de trabajo que presuponen un contacto frecuente y directo entre las partes y que por tanto no es posible exigir el cumplimiento del contrato. Estas situaciones, ya habían sido comentadas por el Doctor de la Cueva, (50) que decía refiriéndose al servicio doméstico, que es imposible exigir a un ama de casa a que conviva con una persona que no es de su agrado, pues ello sería un atentado contra la libertad humana, y a los derechos fundamentales de las demás personas, este caso no podría ser el único ( decía el Doctor de la Cueva ) y así Salomón Gonzalez Blanco a la postre Secretario de Trabajo y Previsión Social (51) si se refirió además del servicio doméstico, a la pequeña industria, empleados de confianza, secretarias privadas y otros semejantes, que son relaciones de trabajo que " implican frecuentemente un trabajo personal y directo entre el trabajador y el patrono y aún cierta convivencia entre los dos ", en estos casos, repito, no es posible obligar al patrón a cumplir con la relación de trabajo, pues se considera un atentado contra los derechos humanos.

(50) De la Cueva Mario . Op. Cit. p.222

(51) Citado por Hugo Italo Morales. Op. cit. p.68

Por esas razones se llegó a establecer el derecho a la estabilidad en terminos del decreto citado, a este tipo de estabilidad se le llama estabilidad relativa.

No todos estuvieron de acuerdo con esta reforma, principalmente el maestro Alberto Trueba Urbina, quien dijo que era una reforma contrarrevolucionaria por que tenía por objeto cambiar la estabilidad absoluta por relativa y decía: " el derecho del trabajo es exclusivo de los trabajadores y cualquier excepción que lo desvirtue, introduce conceptos capitalistas que quedaran nulificados frente a la teoría general del precepto constitucional." (52)

Es decir, este autor se manifiesta de acuerdo con la estabilidad absoluta, sin que se admita excepción de ninguna especie para eximir al patron del cumplimiento de la relación de trabajo Sin embargo otros destacados autores como Mario de la Cueva, (53) Nestor de Buen, (54) Cavazos Flores, (55) Roberto Muñoz, (56) etc, manifiestan que la estabilidad absoluta sería contraproducente y aún imposible de lograr, por las mismas razones expuestas anteriormente.

En ese sentido creemos que el maestro Trueba Urbina, cae en el error de apasionarse en su afan de defender los derechos del trabajador, no creemos que el derecho del trabajador sea exclusivo de los trabajadores, no es un derecho de clase, si no de clases, que busca el equilibrio de los factores de la producción, y tan solo para lograr su objetivo, se manifiesta proteccionista de

(52) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. p.300

(53) De la Cueva Mario - Op. Cit. p.221

(54) De Buen Lozano Nestor Op. Cit. Vol.I p.549

(55) Cavazos Flores Baltazar.- 35 lecciones de derecho laboral Ed. Trillas México 1982, 2a. edición p.134

(56) Muñoz Ramón Roberto.- Op. Cit. p.282

la clase trabajadora, la parte debil de la relación, más no se vuelva exclusivo de ella. En esta virtud, considero que la reforma de 1962 vino a dar un feliz termino a los problemas suscitados por motivo de las interpretaciones al derecho de la estabilidad, estableciendo la estabilidad relativa.

Antes de ampliar un poco más las ideas de estabilidad absoluta y relativa, diremos que en 1962 se presento un proyecto de reforma a la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, que en su artículo 124 establecio las excepciones al principio de estabilidad es decir, los casos en que el patrón podía eximirse de reinstalar al trabajador despedido injustificadamente. Estos son:

I.- Cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

II.- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña, o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III.- En los casos de los aprendices.

IV.- En los casos de los empleados de confianza.

V.- En el servicio doméstico.

VI.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

En la Ley de 1970 vigente hasta la fecha, este precepto fue transcrito en el actual artículo 49 con dos diferencias: Redujo el término señalado en la fracción I de dos a un año, y suprimio los casos de los aprendices.

Considero que son claros los términos de estabilidad absoluta relativa o impropia que hemos venido manejando, sin embargo es conveniente concretar en que consisten cada uno de ellos:

En el primer caso el patrón no puede dar por terminada la relación de trabajo por decisión unilateral, si es que no existen causas justas para ello y por tanto existe siempre la obligación del patrón a reinstalar al trabajador despedido injustificadamente.

En el segundo caso se admiten excepciones y se autoriza al patrón a disolver en algunos casos por decisión unilateral la relación de trabajo, sin que exista causa para ello mediante el pago de una indemnización.

En el tercer caso el patrono puede disolver en cualquier momento la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización, aun en todos los casos, es decir el trabajador esta sujeto al capricho del patrón y por tanto no se puede hablar de un derecho a la estabilidad en el empleo, pues este no existe en realidad en esas condiciones, pues es la voluntad caprichosa del patrón lo que impera.

Hemos dicho que en nuestro derecho se establece el regimen de estabilidad relativa.

### 2.3.- PRINCIPIOS EN QUE SE BASA.

Siendo la estabilidad en el empleo un derecho de los trabajadores con características tan especiales, debe tener solidos fundamentos que la apoyan con firmeza y la justifiquen plenamente, pues así como ha sido loada enormemente por ser una gran conquista de la clase trabajadora, también ha recibido numerosas críticas



cas contrarias, emitidas por los representantes patronales, y ante los fuertes argumentos esgrimidos por estos, deben imponerse los principios sobre los cuales descansa la institución en estudio.

Estos principios a su vez emanan de uno universal, como lo es el derecho al trabajo que esta contemplado en la carta constitutiva de la O.E.A. y que dice que "el trabajo es un derecho y un deber sociales...., ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel economico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez., o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de trabajar"

A su vez la declaración universal de derechos humanos, aprobada por la Asamblea General de la O.N.U. en 1948 estableció que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a protección contra el desempleo.

Estos principios los recoge nuestra legislación, concretamente en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo.

De este modo, considero que el principio fundamental que inspira a la estabilidad del trabajador en el empleo, lo es como ya se ha dicho, la seguridad y la certeza del trabajador a seguir contando con el empleo, recordando las palabras del maestro Mario de la Cueva, que indica que "es la certeza del presente y del futuro" (57). Este mismo autor describe este principio expresando lo siguiente:

"...como una idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta bellamente expresada por Maximmo Dursi en su cuento Bertoldo en la corte: "vivir sin temor"  
(57) De la Cueva Mario - Op. Cit. p.219

es el destino del hombre." (58)

Esta seguridad de permanecer en su empleo da al trabajador la oportunidad de vivir plenamente y realizarse, con la certeza de que en el presente y en el futuro tanto él como su familia, van a contar con todos los medios necesarios para subsistir y aún con aquellos no tan necesarios, aspiración legítima del hombre es vivir con comodidad y contar con ciertos bienes materiales que solo puede conseguir mediante el trabajo, que lo dignifica como persona, sin el temor de hundirse junto a su familia en la miseria y desesperación, según palabras de Mario L. Deveali (59)

Por otra parte de la idea del maestro Trueba Urbina, (que ha dicho que en 1917, con el nacimiento del artículo 123, los trabajadores adquieren dignidad de personas y se les confirió el derecho a conservar el trabajo (60) así como las de otros autores encontramos que la estabilidad en el empleo también se apoya en los principios de dignidad que según palabras del maestro Roberto Muñoz, persigue evitar que los trabajadores puedan ser expulsados de una relación de trabajo por decisión arbitraria o caprichosa del patrón, por que los trabajadores no son cosas u objetos que esten el capricho del patrón si no que son personas con inteligencia, con voluntad y fines propios para cumplir con si mismos, a los que debe respetarse con seres morales con dignidad, su decisión de trabajar, para cumplir con su misión personal. (61)

Así mismo Paul Duran, (62) también considera a la dignidad del trabajador como principio creador de la estabilidad en el em-

(58) Idem.

(59) Citado por Cavazos Flores Baltazar.- Op. Cit. p.133

(60) Trueba Urbina Alberto.- Op. Cit. p.300

(61) Muñoz Ramon Roberto.- Op. Cit. p.276

(62) Citado por Hugo Italo Morales - OP. cit. p.21

pleo y dice:

"La permanencia en el empleo contribuye a la dignidad de la persona humana, ella se relaciona con la nueva conversión, según la cual el trabajo no puede ser considerado como una mercancía".

De igual manera el sector obrero se ha dejado oír en este sentido, y ha expuesto fuertes argumentos en pro de la estabilidad en el empleo, diciendo entre otras cosas, que es un derecho inherente a la persona humana que no puede ser sustituido por dinero, por lo que a los trabajadores debe darse la seguridad de no ser despedidos mientras se cumpla con el trabajo, no queriendo caer en aberraciones, también han dicho estar de acuerdo en ser separados del empleo en caso de existir justa causa de despido.

Una idea calificada de contundente por el doctor Cavazos Flores, y que en lo personal también la considero llena de fuerza, es aquella que dice:

"El derecho del trabajo, que se dice protector del derecho del obrero, debe dar derecho al trabajo" "si el derecho del trabajo no da derecho al trabajo, que no de ningún otro derecho, pues lo esencial para el obrero, es tener la certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que de causa justificada para ello" (63)

Otro principio que podemos tomar como fundamento de la estabilidad en el empleo, lo es el sentido de colaboración que despierta en el trabajador la certeza de permanecer en el empleo.

Eugenio Pérez Botija, indica al respecto:

"El día que al obrero más humilde de una gran fábrica se le  
(63) Cavazos Flores Baltazar.- Op. Cit. p.134

sepa despertar su orgullo personal, haciéndole ver que ha participado en la producción de una gigantesca maquinaria o de un valioso producto, se habra dado un gran paso adelante en el desarrollo de las relaciones de trabajo" (64)

Para el peruano José Montenegro Baca, la estabilidad en el empleo da seguridad económica y psicológica que hacen que el trabajador se integre a la empresa y se haga participe de su suerte, consiguiendo con esto, una invaluable mejora en la producción, cosa que no podrá conseguir, si se encuentra en la constante preocupación de salvar las dificultades que perjudican a su persona y a su familia. (65)

Además este autor hace una relación de una serie de principios por medio de los cuales la doctrina pretende justificar el derecho a permanecer en el empleo, entre aquellos que considero más destacados, encuentro los siguientes:

A) La estabilidad en el empleo no solo ampara el interes económico individual del trabajador si no el de su familia.

Con esto se quiere decir, que dado que el salario tiene naturaleza alimenticia, al existir la privación de este por la extinción del trabajo, tiene como consecuencia la perdida de obtener los medios de subsistencia del trabajador y su familia, y por tanto debe protegerse la estabilidad en el empleo.

B) La estabilidad garantiza el derecho al trabajo.

Esto se deriva del derecho al trabajo garantizado en la declaración de derechos humanos que hemos citado, se dice que el estado debe garantizar el ejercicio de este derecho, lo cual hace

(64) Citado por Hugo Italo Morales.- Op. cit. p.22

(65) Cavazos Flores Baltazar.- El derecho laboral en ibero america. p.337

protegiendo la estabilidad en el empleo.

C) la estabilidad es un elemento propio de la relación de trabajo derivado de la continuidad de esta.

Esto viene a colación de lo que ya se ha hablado, que lo normal de una relación de trabajo es que sea por tiempo indefinido, existiendo solamente las excepciones estudiadas. La estabilidad surge de esa continuidad y así el derecho del trabajo cumple su objetivo de garantizar la vida presente y futura del trabajador, este autor cita a Colotti y Feito dice que:

"si en el derecho civil puede afirmarse que los contratos se celebran para cumplirse, en el derecho laboral puede sostenerse que se celebran para que perduren" (66)

Finalmente se dice que la estabilidad evita el abuso del derecho en la disolución de la relación de trabajo.

Esto no es otra cosa que, como ya hemos dicho, el patrón no puede dar por terminada la relación de trabajo por decisión unilateral o caprichosa, si no que para que ello suceda, debe existir una justa causa que de origen a esa disolución.

En terminos generales, puede decirse que estos son los principios por los que se justifica la estabilidad en el empleo, podemos abarcar a todos ellos en dos principios generalísimos que son:

La dignidad como persona del trabajador. Esta se adquiere por el derecho que tiene el trabajador a el empleo, y la certeza de poder obtener los medios suficientes para subsistir el y su familia, que se deriva de aquel derecho, garantizado por la estabilidad en el empleo.

(66) Ib. Idem. p.340

De este modo considero que cualquier argumento que sustente el gremiopátronal en contra de la estabilidad en el empleo, puede destruirse con las ideas antes expresadas, pues ya vimos que esto es un derecho propio de la naturaleza del hombre. y no solo en forma individual si no socialmente, pues se protege a la familia, base de la sociedad.

El maestro Cavazos Flores ha dicho en este sentido:

"...como principio doctrinal la inmovilidad en el empleo entraña un deseo de superación un anhelo de protección al trabajador y una afan por garantizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, contra la cual nadie puede pronunciarse..." (67)

#### 2.4.- EL DERECHO DE ANTIGUEDAD, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO LAS CAUSAS DE RESCICION.

Antes de concluir el presente capitulo, quisiera hacer mención del contenido del artículo 161 de la Ley, y emitir un breve comentario al respecto, pues considero de enorme trascendencia el alcance que tiene tal dispositivo.

Este precepto indica que si la relación de trabajo ha tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindir la por alguna de las causas de las señaladas en el artículo 47 que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.

Este principio al que Nestor de Buen le ha llamado "inmuni- dad (68) o el maestro Roberto Muñoz, estabilidad reforzada (69), en realidad ha sido brevemente tratado por los doctrinarios de

(67) Cavazosa Flores Baltazar.- Op. Cit. p.134

(68) De Buen Lozano Nestor - Op. Cit. Vol. II p.319

(69) Muñoz Ramon Roberto.- Op. Cit. p.245

nuestro derecho tal vez porque todos lo han considerado una medida acertada.

Sin embargo a través del análisis de las opiniones de varios tratadistas, llego a la conclusión de que este artículo, aparentemente de fácil solución, representa en realidad un problema que no ha sido lo suficientemente vislumbrado.

Los problemas empiezan al momento de determinar en que consiste la causa particularmente grave. Se ha dicho que para calificar las causas de despido señaladas por el artículo 47, como graves o particularmente graves, deben medirse en coordinación de las circunstancias de cada caso concreto, así los tratadistas nos ponen muy variados ejemplos de como una causal de despido adquiere el grado de particularmente grave.

Nos ponen ejemplos como el estado de ebriedad que en un peon o en un obrero es de importancia secundaria, pero que en el caso de un chofer o de un piloto aviador, o de trabajos con responsabilidad semejante, adquiere un grado superlativo.

Nos menciona también el caso de la falta de probidad o injurias, cuando dejan de ser motivo de un arranque motivado por la colera, y se vuelve repetitivo y constante, en ese caso, la causa de despido adquiere un significado mayusculo. El maestro Trueba Urbina (70), fue más lejos al decir que debe entenderse por causa particularmente grave, aquella que entraña un peligro de muerte para el patrón o de un daño económicamente irreparable para la empresa.

El siguiente problema de interpretación es el que se presenta en la frase "que haga imposible su continuación. Considero que (70) Trueba Urbina Alberto.- La Ley Federal del Trabajo comentada Porrúa México 1987, 58 edición p.105.

aunque por el prefijo " O " que señala el artículo 161, se separan las dos hipótesis legales, es decir, la causa particularmente grave y la imposibilidad de continuar la relación, en el fondo, ambas tienen que seguir el mismo criterio de atender a las circunstancias de cada caso concreto, a ejemplo podíamos mencionar la falta de probidad, mencionada líneas antes en que vimos que de un arranque pasa a ser una actitud constante, y por ende una causa " particularmente grave ". Por esa actitud constante sería imposible la continuidad de la relación, y si bien podemos decir que debe entenderse como causa particularmente grave aquella que entraña no sólo un peligro para el patrón si no para los compañeros de trabajo clientes etc; podíamos entender como la imposibilidad para continuar con la relación, aquella conducta que tenga como consecuencia una afrenta ignominiosa para el patrón o su familia. Otro ejemplo puede ser el caso en que el trabajador se convierte en amante del conyuge del patrón.

Podríamos seguir mencionado ejemplos de los autores y nosotros mismos seguir en busca de ellos, pero esa tarea resulta poco interesante, lo importante en el caso es que siempre deben de analizarse las circunstancias del caso concreto antes de poder emitir un criterio para decir si un trabajador con antigüedad de más de veinte años, ha incurrido en justa causa de despido.

Siguiendo el análisis del precepto en cuestión, diremos que la inmunidad del trabajador con antigüedad de más de veinte años, ante las causales señaladas por el artículo 47, no implica que el patrón este privado de imponerle medidas disciplinarias, respetando siempre sus derechos de antigüedad.



Finalmente el segundo parrafo de este articulo, señala que si el trabajador incurriere en la repetición de la falta, o si comete actos que sean motivo de otra u otras causas de despido, queda sin efecto lo dispuesto por el parrafo anterior.

Aqui el problema radica en el tiempo que debe mediar entre la comisión de una y otra falta. La doctrina ha señalado que este debe ser el termino general para la prescripción, es decir un año. Esta medida la consideramos acertada.

Pues bien el lector podrá decir que en realidad no existe problema derivado de este articulo, y si lo existe, tiene facil solución. Sin embargo, este articulo contiene un principio que no veo porque ha de aplicarse tan sólo a los trabajadores con antigüedad de veinte años o más. Debemos mencionar que este precepto nacio en el contrato colectivo de los trabajadores ferrocarrileros, y tenia como finalidad evitar que se despidiera facilmente a los trabajadores que estuvieran proximos a la jubilación, posteriormente en el articulo 161 de la ley actual, esta dispociación se generalizó para los demás trabajadores.

Sin querer en ningún modo coartar los derechos de antigüedad de los trabajadores, conquista legitima y grandiosa de ellos, sin pretender comparar a un trabajador de veinte años de servicio con uno de apenas tres, cinco, diez, quince o diecinueve años si creo que para establecer si la conducta del trabajador es justa - causa de despido, debe estarse a las circunstancias de cada caso concreto, siempre y sin excepción, pues de no ser así, se da el - caso en que la conducta del trabajador encuadra perfectamente en alguna de las causas señaladas en el articulo 47, causa generales

calificadas a priori de graves, pero sin embargo puede no resultar causa justa de despido, ejemplo de ello, injurias contra el patrón o sus compañeros, que hemos dicho que puede ser el resultado de un acto impulsivo, Esto sería una causa justa de despido en un trabajador 100% productivo que cumple con todas y cada una de las obligaciones?. Ya la fracción IV del artículo 47 nos da la razón, cuando en su parte final dice que en caso de que estas faltas (falta de probidad, injurias, malos tratos, etc.) se cometa fuera de servicio, solo serán causa de despido si son de tal manera graves que hagan imposible la continuación del trabajo. La pregunta es Porque la distinción? No considero afortunada esta medida, pues creo que en todos los casos debe resultar imposible la continuación de la relación de trabajo, en caso contrario se atenta contra el principio de estabilidad, pues antes del despido, deben existir medidas disciplinarias, si la conducta del trabajador resulta que no es grave, a pesar de estar encuadrada en las hipótesis legales del artículo 47.

De esta misma naturaleza resulta la fracción V, la VI, la XIII objeto de nuestro estudio: Será realmente justo separar al trabajador que concurre a las labores bajo el efecto de alguna droga, pero que cumple con el 100% con sus deberes, y aun sin cumplir en tal porcentaje, resulte evidente su deseo de superarse, - de ser útil no sólo a la familia ni a la empresa, sino a la sociedad? y no sólo eso sino tal vez tenga un mayor o menor deseo - de rehabilitarse.

También podíamos seguir enumerando casos de este tipo, pero queriendo ser breve, en conclusión diremos que la simple conducta

del trabajador que caiga entre las descritas en el artículo 47, no basta por si sola para despedirlo, deben siempre, como en el caso del artículo 161, estudiarse las circunstancias del caso concreto, claro, entre esas circunstancias se encuentra la mayor o menor antigüedad del trabajador, y en el caso, deberan guardarse las proporciones que resulten necesarias, atento a los principios de equidad y justicia.

Esta circunstancia tal vez habia sido vislumbrada por el doctor Nestor de Buen, cuando afirma que los derechos de antigüedad rompen con el principio de igualdad timidamente establecido en la ley, Veamos lo que nos dice al respecto:

" La igualdad tal como la entendemos en nuestro derecho laboral positivo resulta, de todas maneras, un principio relativo. Se rompe en función de diversos factores, frente a la posibilidad de dar nacimiento a la relación laboral, en el reconocimiento de los derechos de preferencia, se sustenta precariamente en el axioma de igualdad de salarios y acaba por destituirse en beneficio de la antigüedad ". (71)

Este autor continúa diciendo que los derechos de preferencia y antigüedad son los instrumentos jurídicos de la desigualdad, diciendo que no es posible calificar dichos derechos como buenos malos justos o injustos, pero si es necesario subrayar que rompen el principio de igualdad señalado precariamente en la ley. (72)

Estoy de acuerdo con lo manifestado por este autor, y como he dicho, sin pretender dar marcha atrás con una legítima conquista de los trabajadores, como es su derecho de antigüedad,

(71) De Buen Lozano Néstor - Op. Cit. Vol. II p.309.

(72) Ib Idem p.310.

si considero que sin violar este, pueden respetarse el principio de igualdad. El artículo 161 es definitivamente un instrumento de desigualdad, pues creo que en todos los casos de despido, las causas justas que lo motivan deben ser " particularmente graves", debiendose entender por particularmente como un sistema de individualización a cada caso concreto, en estudio de las características que se presenten, entre las que se encuentran los derechos de antigüedad.

### CAPITULO III.

#### I.- RESCISION DE LA RELACION LABORAL

1.1.- CONCEPTO: hemos dejado para un capítulo aparte a una última figura que afecta a la relación laboral, por ser en torno a la cual gira el objeto de nuestro estudio. Estoy hablando de la rescisión de la relación laboral, término que ha sido utilizado por la ley para definir a la figura por medio de la cual se disuelve la relación laboral por un acto unilateral de una de las partes a consecuencia del incumplimiento grave de las obligaciones imputables a la otra parte.

Luego entonces, podemos señalar que la rescisión es una acción común a ambas partes, y aquí es donde viene el desacuerdo de la doctrina, pues independientemente de que sin duda la rescisión es un termino puramente civilista, y sin dejar de existir algún autor que aproveche la ocasión para desterrar esta clase de conceptos de nuestra rama, la mayoría de los autores si no es que todos, hacen notar que no es lo mismo el acto por el cual el patrón disuelve la relación, y el acto por el cual el trabajador es el que la da por terminada, Aunque en el fondo las dos acciones tienen la misma naturaleza, si es acertado hacer la distinción que han hecho los autores, el mismo artículo 123 constitucional, y la cual ahora nos adherimos, de tal suerte que al acto por el cual el patrón disuelve la relación laboral por el incumplimiento grave de las obligaciones imputables al trabajador, le denominaremos despido, y al acto por el cual es el trabajador el que disuelve la relación por el incumplimiento grave de las obligaciones del patrón, le denominaremos retiro. Estos terminos han sido los

comunmente adoptados por la doctrina, tal vez en el fondo, siguiendo el texto del precepto constitucional base de nuestra rama, el cual en su fracción XXII dice:

XXII.- El patrón que DESPIDA a un obrero.... igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador.... cuando se RETIRE del servicio.

Hemos dicho que ambas figuras en el fondo tienen la misma naturaleza, aunque desde luego no las mismas consecuencias ni aún la misma forma de ejercer este derecho, podemos decir que tienen en común los siguientes caracteres:

1).- Es una acción unilateral, pues es ejercitada solamente por la voluntad de cualquiera de las partes sin mediar el consentimiento de las otras.

2).- Es un acto potestativo, es decir la parte que se ve afectada por el incumplimiento grave de la obligación de su contra parte puede ejercitar su derecho de despido o retiro, o dejar de hacerlo, según convenga a sus intereses.

3).- En cuanto al despido es un acto formal, pues a partir de 1980, el artículo 47 de la ley dispone que el patrón debe dar aviso por escrito al trabajador de su decisión de despedirlo. En este sentido, cabría preguntarse si también es necesaria tal formalidad la acción de retiro, nosotros pensamos que no es un requisito indispensable, pero si es conveniente la existencia de alguna constancia que delinde al trabajador de cualquier responsabilidad civil, aún en el caso de que tuviera más de un año en el servicio. Tal constancia bien pudiera ser el finiquito.

Por lo que hace a la acción unilateral tiene algunos presu-

puestos para que nazca este derecho, en general los que a continuación manejaremos son los que ha manejado la doctrina:

A).- El nacimiento del derecho de despido o retiro es un acto u omisión de cualquiera de las partes que implique el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral

B).- Tal incumplimiento debe ser de naturaleza grave, pues no toda acción u omisión da lugar al ejercicio del derecho de despido o retiro, dada la naturaleza humana del desarrollo de las relaciones de trabajo, es lógico que existan errores que no sean de gran trascendencia. En este aspecto la Fracción XV del artículo 47 que se refiere a las causales de despido, y la Fracción IX del artículo 51, que se refiere a las causas de retiro dejan abierta la posibilidad de invocar otras causas no previstas en las señaladas específicamente en las Fracciones anteriores, aplicando el criterio de la analogía, señalan que las causas de despido o retiro tienen el carácter de graves al decir textualmente: "de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere."

C).- Dado que el presupuesto principal lo es al acto u omisión en que incurran las partes es una situación de naturaleza física siempre previsible y por tanto, siempre en aptitud de manejar la conducta conforme debe ser.

Ahora diremos que las causales de despido y retiro están contempladas en la ley de manera enunciativa, las primeras en el artículo 47 y las segundas en el 51, nuestra legislación usa un sistema en que deja abierta la posibilidad para invocar otras causales, como ya lo hemos señalado, en este punto existen opinio-

nes encontradas en cuanto lo justo o injusto que resulta la aplicación de la analogía, y más que eso, lo peligroso que puede resultar. Se ha dicho para justificar esta medida, que el legislador no puede prever todas las situaciones que puedan presentarse en una relación laboral y que sean motivo de despido o retiro y por tanto no pueden quedar limitativamente señaladas las dichas causas.

Sin embargo, por otro lado existen autores que consideran que esta medida es injusta y peligrosa, por ejemplo, el doctor Nestor de Buen, asegura que a pesar de que la analogía solo esta prohibida para los juicios del orden criminal, según el artículo 14 constitucional, el despido, figura a la que se concreta este autor, resulta una sanción de consecuencias tan graves o aun más graves que cualquiera de tipo penal, y que por tanto esta situación resulta particularmente injusta. (1)

En este mismo sentido se expresa el autor Hugo Italo Morales, cuyo comentario transcribo y que resume las ideas de ambos autores citados:

"Sin lugar a dudas, resulta antitécnico y peligroso incluir la analogía dentro de las causas de rescisión como elemento integrador de las lagunas legislativas del derecho, ya que el despido es una sanción extrema grave que rompe con la estabilidad en el empleo, por una simple apreciación unilateral y subjetiva lo cual sin lugar a dudas es peligroso e injusto." (2)

Estamos de acuerdo en que sin duda resulta peligroso la aplicación de la analogía, sin embargo no creo que sea tan imposible

(1) De Buen Lozano Nestor - Op. Cit. Vol. II p. 91

(2) Italo Morales Hugo.- Op. Cit. p. 98



preveer todas las causas que sean causal de despido o retiro, - pues siendo situaciones anormales de manera graves, estas deben ser comunes a cualquier relación. También creo como el Doctor Nestor de Buen, que las exigencias de la ley para aplicar la analogía (de igual manera graves y de consecuencias semejantes) no son una feliz solución. Puede decirse que la solución la tienen las juntas, que en su apreciación deben resolver si en efecto las causas invocadas por la parte actora, resultan de tal manera graves que hagan imposible la continuación de la relación.

Esto nos lleva a pensar que existe una condición para darle validez al acto de despido, en el caso de que el trabajador se inconforme con él, y lo demande en la junta, y en el caso de retiro, en el caso en que el trabajador invoque este derecho ante la junta, pues para dar procedencia a la acción, tiene que confirmarse en la junta que el acto u omisión que se dicen constitutivos de una causal de despido o retiro, realmente lo son.

A pesar de esto, seguimos afirmando que pueden existir conductas que caigan justamente en los supuestos indicados como causales de despido pero dadas las circunstancias de cada caso - concreto, no constituyan una verdadera razón para el despido, por lo que en última instancia, el criterio de la junta también resulta poco afortunada para la solución de determinados conflictos, más aún en los que se invoquen causas análogas, pues la apreciación de estas no deja de ser subjetiva, y aún mediante un análisis frío interpretativo de la ley está lejano de un análisis con más sentido de justicia social, por lo que creo que las causales de despido, y al menos las de despido por ser materia de -

nuestro estudio, deben estar especificadas plenamente en la ley de manera limitativa y deben proponerse algunas soluciones en las que se trate de evitar el despido, de la misma forma con que se trata de evitar el divorcio, figura las que ha comparado el doctor Nestor de Buen.

Que resulte imposible preveer todas las causales de despido? Yo no lo creo así, pues aunque resultara muy largo el precepto que las señale, considero que solo determinadas causas pueden ser de tal naturaleza graves que puedan dar origen al despido, y por otro lado si el Doctor Nestor de Buen compara el mal del despido con el mal del divorcio, pensamos que la comparación resulta apropiada, pues ambas figuras tratan de evitarse a fin de proteger los derechos sociales, y además se procura no recurrir a ellas pues sin duda su ejercicio deviene en un perjuicio grave para la familia, base de la sociedad, y pensamos que si ambas figuras son semejantes, No es cierto que las causales de divorcio están señaladas limitativamente en el código civil? lo mismo podría suceder con las causales de despido.

Para finalizar quisiera transcribir un comentario del maestro Euquerio Guerrero que considero oportuno dado el contenido humanitario y con mucho sentido social que tiene tal opinión:

"Hay que considerar detenidamente los diversos motivos que existen para rescindir el contrato de trabajo....el patrón debe procurar sentirse un verdadero juez cuando actúa en casos de la gravedad que amerite la separación y obrar con la imparcialidad indispensable, la serenidad y el buen juicio que le permitan aquilatar, ante los frios conceptos de la -

ley, los elementos humanos que en último análisis deben orientar el juicio, para preferir siempre absolver a un culpable que condenar a un inocente". (3)

Si todos los patrones actuaran con ese criterio, no solo en casos de despido sino en todos los casos derivados de una relación de trabajo, tal vez resultaría innecesario nuestro derecho laboral.

#### 1.2.- OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES.

En virtud de que el despido es una consecuencia del incumplimiento grave de las obligaciones imputable al trabajador, considero necesario ahora, estudiar en forma muy breve en que consisten las obligaciones a cargo de los trabajadores, simplemente a fin de tener una idea al respecto, y poder entonces, entender la naturaleza jurídica de las causas de despido y así mismo su relación con el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones. Haremos mención en forma aún más breve lo relacionado a las obligaciones a cargo del patrón solamente en casos en que sea necesario para completar las ideas acerca del despido.

Sin duda podemos encontrar, desde un principio dos obligaciones principales a cargo de patrones y trabajadores, ellas son: la obligación por parte del trabajador de prestar el servicio, y por otro lado, la obligación del patrón de pagar el salario. Estas desde luego son las obligaciones principales derivadas de una relación de trabajo, y para entenderlo de ese modo, baste regresar al concepto de la relación laboral.

Para el maestro Mario de la Cueva, (4) de estas obligaciones

(3) Guerrero Euquerio.- Op. Cit. p. 258

(4) De la Cueva Mario - Op. Cit. p. 385

principales derivan directa y necesariamente otras llamadas, por decirlo de algún modo, secundarias. Esto se explica por el principio de derecho que reza "Ante toda obligación existe un derecho" y es pues que ante la obligación de prestar el servicio, existe el derecho de percibir el salario, y viceversa, ante la obligación de pagar el salario, existe el derecho de recibir el servicio, es decir una y otra idea se complementan. El doctor de la Cueva expone una idea que creo explica claramente lo anterior:

"Una parte de los principios, normas e instituciones del derecho individual del trabajo está destinada a defender la salud y la vida del trabajador durante la prestación del - trabajo, pero al mismo tiempo, si de un lado es la fuente de la que emerge el salario, es también el manantial que hará posible la actividad y el progreso de la empresa, y consecuentemente, el desarrollo ascendente de la economía. Se explica así que al lado de las normas defensoras del trabajador, existan otras que determinan los requisitos que debe satisfacer la prestación del trabajo, para que pueda cumplir su función". (5)

Además de lo anterior, como ya ha quedado dicho, la autonomía de la voluntad no existe por completo en el derecho laboral y es por eso que la legislación contempla una serie de factores a los cuales deben sujetarse las partes a fin de que las relaciones de trabajo cumplan su objetivo, así lo comenta el Doctor Nestor de Buen al decir que el derecho de trabajo se estructura en términos institucionales sin dejar mayores márgenes al juego de la voluntad de los interesados quienes se incorporan al texto jurídico (5) Idem. p. 385-386

dico en el que priva la decisión del legislador que no se limita a establecer las condiciones generales que rigen la relación, sino que intenta precisar detalladamente el mundo normativo del trabajo. (6) Entre esos factores se encuentran las llamadas obligaciones secundarias, que no por llevar ese calificativo, carecen de importancia vital en el juego de la relación de trabajo.

De este modo bajo el título de derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, la ley contempla lo relativo a las obligaciones de las partes, y siendo las prohibiciones no otra cosa que obligaciones de no hacer, como veremos más adelante.

En realidad, pocos autores han sido los que se dedican a un análisis profundo de las obligaciones de las partes, y la mayoría se ha dedicado a citar los preceptos legales que las contienen y a hacer un breve comentario de cada una de las obligaciones señaladas, en la ley, que en su título cuarto dedica precisamente a los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones desde luego, en esta materia como en muchas otras, la ley dedica un capítulo exclusivo a este punto, sin embargo existen otras obligaciones que se encuentran diseminadas en varias partes, - podríamos mencionar por ejemplo, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, misma que constituye un derecho para el trabajador y una obligación para el patrón. Sin embargo, en lo referente a las obligaciones de los trabajadores, considero que todas de una manera o de otra, se encuentran consignadas en el capítulo que ahora estudiaremos.

El artículo 132 señala las obligaciones a cargo de los patrones en un total de 38 fracciones, el artículo 133 señala las -

(6) De Buen Lozano Nestor - Op. Cit. Vol. II. p. 323

prohibiciones para los patrones, pero a pesar de esta denominación, en realidad se trata de obligaciones de no hacer, en ese mismo orden y estructura, los artículos 134 y 135 señalan las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores. En estos artículos, la ley no contempla derechos a favor de ninguna de las partes, sino que en capítulos posteriores están dedicados a derechos de habitación, de preferencia, antigüedad y ascenso, etc., derechos exclusivos de los trabajadores. Sin embargo debemos tener en consideración que del cumplimiento de las obligaciones señaladas en la ley, se derivan algunos derechos de las partes, el maestro Trueba Urbina nos dice al respecto"

"En las relaciones laborales nacen derechos y obligaciones, que se desprenden de las mismas, pues las obligaciones de los patrones, originan en favor de los trabajadores los derechos laborales que se consignan en los textos respectivos, independientemente de sus derechos laborales proteccionistas y tutelares; así como de las obligaciones de los propios trabajadores también nacen derechos de los patrones que se relacionan con el cumplimiento de sus propias obligaciones, por esto en la ley laboral, bajo el rubro de derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores, solo se consignan obligaciones de unos y otros". (7)

Tampoco el presente título señala en ningún artículo que sanciones corresponden al incumplimiento de las obligaciones, hemos dicho que el incumplimiento trae como consecuencia el despido o el retiro, pero este incumplimiento debe ser una naturaleza grave, por lo que no en todos los casos el incumplimiento de una obliga-

(7) Trueba Urbina Alberto Op. Cit. p. 276

ción debe desembocar en la rescisión de la relación laboral, pues existen otro tipo de medidas disciplinarias que según la Fracción X del artículo 423, deben estar contenidas en el reglamento interior de trabajo. Pero tampoco debemos olvidar que las causas de despido solo pueden ser las que están consignadas en la ley, y si el despido es consecuencia del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, las causas que lo originan deben estar íntimamente relacionadas con las obligaciones señaladas en la propia ley, pues es de concluirse que estas obligaciones, aunque las hemos llamado secundarias, son de un primordial interés para el desarrollo eficiente de la relación de trabajo, sobre este punto hablaremos en un inciso posterior.

Para concluir retomemos lo dicho anteriormente, cuando señalamos que son pocos autores los que se han dedicado a un análisis profundo de las obligaciones señaladas en la ley, entre ellos los doctores De la Cueva y De Buen. Por mi parte considero que la clasificación de las obligaciones que hace este último, tiene muchas virtudes, es muy acertada, didáctica, clara etc. por lo que mencionaremos como clasificación de las obligaciones a cargo de los trabajadores, la que hace este autor. Excluiremos las obligaciones patronales a fin de centrarnos en las causas de despido.

El doctor Nestor de Buen, señala que las obligaciones de los trabajadores pueden ser de tres tipos: de hacer, de no hacer y complejas, es decir, que puedan contener varias naturalezas, al mismo tiempo, esto es que se trate de una obligación de hacer y a la vez de dar o de no hacer. De este modo la obligación principal de prestar el servicio es una obligación de hacer. El resto de

las obligaciones de hacer son las señaladas en las Fracciones IV, V, VIII, IX, XII del artículo 134, las de no hacer serían las señaladas en el artículo 135 y la que dispone la Fracción XIII del artículo 134, el cual esta redactado en forma positiva siendo que guardar los secretos, no es otra cosa que no divulgarlos. Finalmente las obligaciones complejas serían las señaladas en las Fracciones I, II, III, VII, y X del artículo 134. (8)

### 1.3.- LAS CAUSALES DE RESCISION EN RELACION CON LOS ARTICULOS 134 Y 135.

Hemos venido diciendo que entre las causas de despido y las obligaciones, debe existir una estrecha relación, por virtud de que aquellas se derivan del incumplimiento grave de estas, y ante cada causa de despido, existe un deber incumplido.

También hemos dicho que las obligaciones principales son las de prestar el servicio y pagar el salario, de donde se derivan una serie de obligaciones a las que se les ha llamado secundarias y no por esto dejan de ser importantes. La violación por parte del trabajador a estas obligaciones, contenidas en los artículos 134 y 135, puede ser motivo de despido, pero esto no es una regla general, pues para ello, el incumplimiento en que se incurra debe ser de naturaleza grave. De esto concluimos que no es la violación a cualquiera de estas obligaciones lo que produce el despido, sino más bien, el incurrir en cualquiera de los supuestos señalados en el artículo 47, trae consigo la violación grave de aquellas obligaciones. Esto tampoco puede considerarse una regla general, pues no en todos los casos sucede lo mismo. Si bien el artículo 47 establece la máxima sanción al incumplimiento grave de las

(8) De Buen Lozano Nestor - Op. Cit. Vol. II p. 358-359



obligaciones señaladas en los artículos 134 y 135, también es cierto que condena ciertos actos, que no estando contemplados en dichos artículos, su ejecución implica la total imposibilidad de continuar con la relación laboral, ya que se trata, en algunos casos por ejemplo, de proteger la dignidad de las personas, o en casos más graves la conservación del orden de la empresa o establecimiento y por ende la seguridad de las personas que ahí laboran. Uno de estos casos puede ser cualquiera de los descritos en la Fracción II del artículo 47.

A pesar de lo anterior, resulta interesante mencionar que algunos autores han dicho que el incumplimiento por parte del trabajador a las Fracciones I, II, IV, V, VI, VII, XI, XII, y XIII del artículo 134, así como la ejecución de los actos prohibidos en las Fracciones I, II, III, IV, V, VII, y IX del artículo 135 puede dar lugar al despido del trabajador, mientras que el incumplimiento de las obligaciones señaladas en las Fracciones III, IX, y X del artículo 134, y la ejecución de los actos prohibidos en las Fracciones VI, VIII, y X del artículo 135, solo dan lugar a sanciones administrativas.

Resulta congruente lo afirmado anteriormente, sin embargo hemos dicho que la relación entre los preceptos que se han manejado, debe ser del artículo 47 hacia los artículos 134 y 135, y no en sentido contrario, pues una simple violación a estos últimos preceptos, no puede generar el despido del trabajador. En este sentido, y volviendo a repetir lo señalado en anteriores incisos, debe adentrarse al estudio del caso concreto, apartándose lo más posible de frías interpretaciones a la ley, para determi-

nar la mayor o menor gravedad del acto que se dice motivo del despido, y aun más, de todo lo anteriormente expuesto, concluimos que para que opere el despido debe existir además del incumplimiento grave a las obligaciones a cargo del trabajador, la imposibilidad de la continuación de la relación laboral, requisito que desde ahora agregamos para hacer procedente el despido.

De esta forma, también vemos que el artículo 47 tutela otros derechos patronales que no se derivan de las obligaciones a cargo del trabajador señaladas en los artículos 134 y 135, sino que se derivan de la propia naturaleza de la relación de trabajo, entendida como una relación jurídica y sobre todo como una relación humana.

Así nos lo hace ver el Doctor Nestor de Buen (9) cuando nos menciona en cita a Alonso García, una serie de deberes "que por otra parte, no están expresados en la ley", y afirma que detrás de cada causa de despido, existe la violación a alguno de estos deberes los cuales son a saber:

- A).- Deber de diligencia;
- B).- Deber de ser apto para el trabajo;
- C).- Deber de obediencia;
- D).- Deber de producir resultados valiables cualitativa y cuantitativamente (rendimiento);
- E).- Deber de fidelidad (o de lealtad);
- F).- Deber de actuar honradamente;
- G).- Deber de respeto, 1) a los patrones; 2) a la familia de los patrones; 3) a los compañeros de trabajo; 4) a las instalaciones de la empresa;

(9) Ib. Idem. p. 79

- H).- Deber de actuar moralmente;
- I).- Deber de discreción;
- J).- Deber de asistir al trabajo;
- K).- Deber de conservar una adecuada condición física;
- L).- Deber de mantener vigentes los requisitos legales para la realización del trabajo;
- M).- Deber de ser prudentes.

En este sentido, queremos recalcar lo dicho anteriormente, no debe decirse que la violación a estos deberes tiene como consecuencia el despido del trabajador, sino que la conducta de este que se encuadre en cualquiera de las Fracciones del artículo 47 trae consigo la violación grave a estos deberes. Decimos esto porque ya hemos repetido infinidad de veces que solo produce el despido la violación grave a las obligaciones que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Podemos afirmar que no siempre que existe una violación a los deberes seriados por el maestro De Buen, se esta ante una causa de despido justo. Para ejemplificar lo anterior, y a manera de ser mas objetivos, vemos que el inciso L) de los deberes enlistados, expresa el deber de mantener vigentes los requisitos legales para la realización del trabajo. Ya hemos visto que esta situación es motivo de suspensión, y no de despido, esto es en principio, pues como la suspensión no puede ser por tiempo ilimitado, se da al trabajador un termino de dos meses para que regularice su situación, y en caso contrario sera separado del trabajo sin responsabilidad para el patrón .

Ahora bien, estamos de acuerdo con el Doctor Nestor de Buen

en el sentido de que los deberes enlistados no están expresados en la ley, al menos así sucede con el deber de respeto, que no estando textualmente expresado por ninguna parte de la ley, se entiende implícita a la relación de trabajo, por obvias razones, y su incumplimiento grave, tiene como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, y por ende de despido justo. Esto viene a confirmar lo que expresamos antes, al decir que la relación de los artículos en análisis debe hacerse del 47 al 134 y 135 y noviceversa.

De este modo, también hemos hecho un análisis y encontramos que de una u otra forma, las Fracciones del artículo 47 tienen detrás la violación de los artículos 134 y 135, claro, no siempre sucede esto, pues en ocasiones se podrá estar ante una causa de despido que no implique la violación de estos preceptos sino de otras obligaciones y deberes no expresados en la ley, cuya violación acarrea el despido del trabajador.

Veamos el siguiente cuadro:

ARTICULO 47 FRACCION	SE VIOLAN LOS ARTICULOS	
	134 FRACCION	135 FRACCION
I -----	I, IV -----	
II -----	VII -----	
III -----	VII -----	
IV -----	VII -----	
V -----	IV, XII -----	IX, I
VI -----	IV, XII -----	I
VII -----	IV -----	I

## ARTICULO 47

## SE VIOLAN LOS ARTICULOS

## FRACCION

## 134 FRACCION

## 135 FRACCION

VIII -----	VII -----	
IX -----	XIII -----	
X -----	V -----	II
XI -----	III -----	
XII -----	1, II, X, XI -----	
XIII -----		IV, V, I
XIV -----	IV -----	

Con esto vemos que las causas de despido señaladas en el artículo 47, tiene detras de si, el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del trabajador señaladas en el artículo 134 y 135, o bien la violación a los deberes eficazmente señalados por el Doctor Nestor de Buen.

Antes de concluir, quisiera llamar la atención nuevamente respecto de la imposibilidad de la continuación de la relación de trabajo como requisito indispensable para producir el despido.

Si vemos el cuadro anterior, nos damos cuenta que las obligaciones incumplidas son las que podemos llamar principales, cuyo incumplimiento impide la continuación de la relación de trabajo, casi todas se refieren a la obligación de prestar el servicio, o bien a violaciones a deberes tan altamente protegidos por el espíritu de la ley, cuya inobservancia tiene como consecuencia la imposibilidad de la continuación de la relación de trabajo.

Me atrevo a decir desde ahora, y a reserva de verlo más adelante, que la Fracción XIII del artículo 47 no esta en el caso

anterior, pues el incumplimiento a las obligaciones o violación a los deberes que tutela esta Fracción, no siempre es de naturaleza grave, que haga imposible la continuación de la relación, debiendo existir una modificación a la redacción de esta Fracción, cuestión que analizaremos a fondo en el próximo capítulo del presente trabajo.

Para concluir el presente inciso, quisiera comentar algo respecto a la Fracción XV del artículo 47, que habla de las causas análogas a las catorce anteriores.

Para el Doctor Nestor de Buen resulta peligroso e injusto la aplicación de la analogía como elemento integrador de las lagunas legales, para que pueda darse entrada a otras causas de despido.

Afirma este autor, que si bien la constitución solo prohíbe la aplicación de la analogía para los juicios del orden criminal, y obviamente que no se incluyen los problemas del despido, sin embargo, el despido es una sanción extrema en suma a veces más grave que cualquier sanción derivada de un proceso penal, y el requisito que se impone a las causales análogas que deben ser de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, no es una feliz solución para los peligros de la analogía. (10)

El Doctor Mario de la Cueva, otro importante autor, por su parte justifica la existencia de causas de despido expresas en la ley y causas análogas de igual manera grave, con la evidente intención de la ley, de no permitir la rescisión sino en casos inevitables. Sin embargo, contradiciéndose un poco, este autor asegura que la rescisión es una medida de excepción que tiene su ra-

(10) Idem. p. 97

ción de ser en que no puede quedar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, y que se suprime a los casos concretos en que se aplica., para lo cual debe interpretarse las causas de despido de manera restrictiva y siempre en beneficio del trabajador. (11)

Considero que de la opinión de estos autores, podemos concluir que las causas análogas resultan en extremo peligrosas, pues siendo el despido una sanción extrema por propia naturaleza, extremas deben ser las causas que lo motiven, requisito que se ve en gran medida vulnerable, al dejar abierta la opción para dar cabida a otras causas de despido no señaladas en la ley, pues entonces el criterio para establecer las causas de despido queda ya no en el espíritu de la ley, sino en el criterio de la junta, que de juzgador se convierte en legislador, lo cual es grave tratándose de una situación tan delicada como el despido.

Hemos expresado, y repetimos, que según nuestro criterio las causas de despido deben ser señaladas de manera limitativa, dada la gravedad de sus consecuencias, y si las causas de suspensión y terminación tienen esta característica, aun más las causales de despido deberían tenerlo. Definitivamente estamos de acuerdo con el maestro de Buen cuando afirma que la aplicación de la analogía en esta materia resulta peligroso e injusto.

Otro brillante autor, Roberto Muñoz (12), apoyado en una tesis de la corte, afirma que la Fracción XV no establece una interpretación por analogía, a pesar de su redacción, sino que es una interpretación extensiva. Considero al respecto, que solo se trata

(11) De la Cueva Mario.- Op. Cit. p. 243

(12) Muñoz Ramon Roberto Op. Cit. p. 350-351

de un término técnico si bien interesante para la discusión doctrinaria, poco eficaz para la realidad del trabajador, y aun estando este maestro en lo correcto, resulta de todos modos peligroso e injusto la aplicación por analogía o por extensión de causas diversas de despido.

## 2.- LA CAUSAL DE RESCISIÓN DE LA FRACCIÓN XIII EN EL DERECHO COMPARADO.

### 2.1.- FRANCIA.

En este país encontramos varias disposiciones que regulan lo referente al despido del trabajador por causa imputable a este, estas disposiciones se encuentran en el código de trabajo y se aplican dependiendo al tipo de relación de que se trate, ya que en el derecho laboral francés, existe el llamado contrato de aprendizaje, que se rige bajo normas especiales, y lo que podríamos llamar el contrato de trabajo en general.

En realidad, para ambos tipos de contrato, las disposiciones que rigen el despido resultan semejantes, pues se refieren en todos los casos, a causa de tal naturaleza graves, que impiden la continuación de la relación laboral.

De esta forma en el artículo 15 del Código de Trabajo, que se refiere al contrato de aprendizaje, establece que el contrato puede resolverse si así lo demandan las partes o una de ellas, estableciéndose para ello varias causas, entre las que figuran las siguientes, que son las que interesarían a nuestro estudio:

- 1.- En el caso de que una de las partes incurra en incumplimiento a las estipulaciones fijadas en el contrato.
- 2.- Por causa de infracción grave o habitual a las prescrip-



ciones del título que regula el contrato de aprendizaje, o a las de otras leyes que reglamentan las condiciones de trabajo.

Por otro lado en el artículo 17 del mismo ordenamiento, que también se refiere al contrato de aprendizaje, señala que el contrato puede resolverse por una u otra parte durante los dos primeros meses del aprendizaje. Después de ese tiempo, el contrato puede terminar por las causas que fijen las partes en el contrato, en caso de falta grave o incumplimiento repetitivo de una de las partes a sus obligaciones, o en razón de la inaptitud del aprendiz para ejercer el trabajo que le fuere encomendado.

Finalmente el artículo 23 del mismo código de trabajo, que ya se refiere al contrato de trabajo en general, establece que la relación de trabajo puede cesarse por la voluntad de una de las partes contratantes.

Este artículo resulta el fundamento legal para la rescisión de la relación de trabajo, y al respecto los tribunales franceses establecen que el patrón puede dar por rescindida la relación laboral por falta grave imputable al trabajador, que comprende entre las más usuales las siguientes causas:

Ausencias y retardos, participación del trabajador en altercados y riñas, conducta incorrecta del trabajador, injurias, negligencia, indisciplina, participación en una huelga o manifestación sindical, malversaciones o defraudaciones.

Además se han establecido diferentes causas por las que un contrato puede darse por terminado, y entre las más importantes se establecen la fuerza mayor, la falta de materia prima, la muerte del trabajador y la muerte del patrón siempre que esto tenga

como consecuencia el inevitable cierre de la empresa.

Como podemos observar, no hay disposición específica que establezca como causa justa de rescisión de la relación laboral, el uso de drogas por parte del trabajador. aunque esta causa se puede establecer concretamente en los contratos que se realicen o bien, pueda encuadrarse esta conducta dentro de la indisciplinada o conducta incorrecta que señalan los tribunales franceses como faltas graves del trabajador que tiene como consecuencia el despido.

## 2.2.- ESPAÑA.

En la legislación española se señala al despido como motivo de cesación o terminación del contrato de trabajo, el despido puede ser justificado por causas imputables al obrero o justificadas por causas ajenas a la voluntad de éste.

Las primeras están señaladas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto refundido) que contempla como causas justas de despido las siguientes:

A) Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad ó asistencia al trabajo;

B) La indisciplinada o desobediencia a los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las leyes;

C) Los malos tratamientos de palabras u obras o falta grave de respeto y consideración al empresario ó a las persona de su familia que vivan con él, a su representante ó a los jefes o compañeros de trabajo;

D) La ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fué contratado;

E) El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza en las

gestiones confiadas;

F) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento normal de trabajo;

G) Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización del empresario;

H) La embriaguez cuando sea habitual;

I) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención del trabajador, de tal indole que produzca queja justificada de sus compañeros;

J) Cuando el trabajador origina frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.

En cuanto a las causas justas de despido ajenas a la voluntad del trabajador, se señalan: La crisis de trabajo, cesación de la industria o profesión, naturaleza eventual y limitada del trabajo que se trate, etc.

Como notamos la embriaguez, causa que se relaciona directamente con nuestro estudio, tiene que ser habitual para que sea causa justa de despido, es decir, que un caso aislado de embriaguez, no lo produce por si mismo, a menos que concurren otras causas graves que lo motiven, pero en ese caso no será la embriaguez la causa de despido, sino el acto grave que constituya cualquier otra causa. La embriaguez para que de motivo de despido, repito, debe ser habitual, requisito sin el cual no procede.

Por otra parte, los textos legales encierran las causas justificadas de despido imputables al trabajador en una lista cerrada, en la cual no pueden hacerse inclusiones por criterios de similitud o analogía, no ocurre lo mismo con las causas justas aje-

nas a la voluntad del obrero, pues el vocablo "etc." deja abierta la posibilidad de ser completada siguiendo los criterios de similitud y analogía.

La diferencia se explica en que debe existir un mayor rigor para exigir la justificación de las rescisiones que la doctrina española a llamado "extraordinarias", las cuales dispensan de todo preaviso de despido y de toda indemnización al trabajador.

Seguendo el criterio anterior, es de hacerse notar que el uso de cualquier tipo de droga no daría motivo de despido, pues el artículo en estudio solo se refiere a la "embriaguez cuando sea habitual", estado que solo se produce por bebidas embriagantes que contienen alcohol. No se menciona nada respecto a otras sustancias, y por tanto, al no poder aplicarse criterios de similitud o analogía, que sin duda darían cabida al uso de drogas no es posible decir que el uso de drogas, aun siendo en forma habitual sea motivo de despido. Considero esta situación una grave laguna en la ley de este país, pues independientemente de la justificación de la causa de despido, el problema de las drogas, desgraciadamente es cada vez más común, y por tanto debían estar por lo menos contemplado, ya no regulado en una cuestión tan importante como lo es el despido de un trabajador.

### 2.3.- ARGENTINA.

En Argentina se ha estimado como justa causa de despido "aquella que guarda relación con las causas que lo motivan y ser la sanción correlativa, directa e inmediata de una falta cuya gravedad no permite -una vez conocida y probada- proseguir con el contrato de trabajo" (13)

(13) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VIII Bibliografía Argentina, Buenos Aires, 1970.

De esta forma la Ley número 11.729 se ha referido a los siguientes casos como actos que justifican el despido:

A) Cuando se cause cualquier daño por dolo o culpa, en el ejercicio de sus funciones todo acto de fraude o abuso de confianza establecido por sentencia judicial;

B) Por incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones a que se sometieren excepto cuando es sobreviviente a la iniciación del servicio;

C) Negociación por cuenta propia ó ajena, sin permiso del principal, cuando afecta los intereses de este;

D) También es causa justificada de rescisión del contrato cuando el trabajador incurre en actos de injuria contra "la seguridad el honor", a los intereses de la familia del empleador, según el artículo 159 del Código de Comercio;

E) El cambio de tareas, cuando la precedente no haya dado el preaviso en los plazos anunciados.

F) En casos de falencia o quiebra del principal.

Además en este país, existen numerosas leyes especiales que rigen las relaciones de trabajo para diversas ramas de la industria, algo así como los trabajos especiales que señala nuestra Ley Federal del Trabajo. Entre las más importantes y comentadas por los doctrinarios de aquel país, se encuentra la ley número 18.598, que regula el régimen del trabajo de los empleados bancarios. Esta ley señala que no podrán ser despedidos los empleados sin justa causa y se señala como tales las siguientes:

A) No observancia dentro y fuera del servicio, de la prohibición que debe observar el empleado en su conducta;

B) Imposibilidad de prestar el servicio por padecer una afección que motive la invalidez;

C) La ejecución de un acto en perjuicio de la empleadora que merezca la calificación de injuria grave;

D) El incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleado que tengan caracteres graves.

Así mismo, repito, existen otras leyes especiales que enuncian estas mismas causas ó algunas faltas relacionadas con la actividad que se regula.

Alfredo J. Ruprecht (14) señala que de las diversas causas de despido señaladas por estas leyes, figura en primer término la injuria, y de ella se ha derivado una gran cantidad de causales que por su regularidad y sus características propias, se han estudiado separadamente, pero en el fondo no son más que casos de injuria; entre otras este autor señala las siguientes:

Abandono de servicio, agremiación, aseo, conducta privada, daños, delito, desobediencia, disminución de rendimiento, insubordinación, matrimonio, prisión, divulgación de secretos, enfermedad contagiosa, falta de confianza, inasistencias, incapacidad e ineptitud, mala conducta, maternidad, negligencia, negociación por cuenta propia o ajena, proselitismo político o gremial, rifa, suspensión y violación de los reglamentos internos, embriaguez etc.

respecto a esta última causa de despido, intimamente relacionada con nuestro estudio, se han hecho las siguientes observaciones:

El alcoholismo por ser un vicio voluntario del trabajador

(14) Citado por Alfredo J. Ruprecht. Enciclopedia jurídica Omeba p. 674 Tomo VIII.

autoriza al empresario a dar por rescindida la relación, ya que constituye una injuria a sus intereses, sea por la indisciplina que introduce en el establecimiento, sea por el perjuicio que causa su estado.

La ebriedad debe ser habitual o reiterada, si bien un acto aislado puede dar lugar al despido, es por otros factores y no por la embriaguez en si misma, Cabanellas (15) siguiendo la ley española, estima que puede ser habitual,; para Bogliano (16) debe reunir los siguientes requisitos:

- A).- Ocurrir en el lugar de trabajo;
- B).- Que sea reiterada;
- C).- Que cause perjuicio a principal;

Se ha concluido que de estos tres requisitos, los dos primeros son indispensables para que la ebriedad del empleado de lugar al despido, pues si ocurre fuera del establecimiento, nunca dara lugar a el por si misma, si existiere el despido, no sera por dicha causal, sino por la conducta privada del trabajador.

El segundo requisito tambien siempre es necesario, pues el que ocasionalmente llega al trabajo en ese estado, si no da otros motivos no podrá ser despedido, pues puede ser sancionado por otras medidas disciplinarias, pero la disolución del contrato seria excesiva. El hecho de llegar habitualmente ebrio al trabajo configura una falta de respeto al empleador que lo autoriza a disolver el vinculo.

Por otro lado, se ha resuelto por los tribunales argentinos que para que la ebriedad pueda dar lugar al despido.

(15) Ib. Idem. p. 674

(16) Idem.

A) Debe ser reiterada o en caso contrario causar perjuicios al patrono o a los compañeros de tareas;

B) Siempre que concurren circunstancias de gravedad;

C) Se estima causa justa de despido el desorden de conducta dentro del establecimiento de camó y la perturbación de la tranquilidad y descanso de compañeros de trabajo a causa del estado de embriaguez, pues constituyen injuria a los intereses del principal en el sentido del artículo 159 del Código de Comercio.

Existe además el siguiente criterio por el cual no se considera justa causa de despido el estado de embriaguez:

" No existe suficiente gravedad como para configurar la injuria del artículo 159 del Código de Comercio, la ebriedad accidental del trabajador hallado en ese estado cuando debía reanudar sus tareas si su desempeño ha sido correcto hasta entonces.

Finalmente anotaremos que la doctrina de aquel país, ha estimado que todos los criterios y conceptos anteriormente vertidos, se aplican para los que usan drogas o estupefacientes.

#### 2.4.- ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

La legislación de norteamérica es la más pobre de las que hemos analizado, en cuanto a la materia del despido se refie-se los problemas del trabajo en aquel país, fueron considerados de competencia local, exclusiva de las legislaturas de cada uno de los Estados de la Unión, las cuales no mostraron mayor interes en legislar en esta materia, hasta que por circunstancias especiales, empezaron a aparecer cuestiones de interes nacional que afectaban niveles económicos; en esta medida, podemos entender que algunas cuestiones del trabajo pasaron a ser material federal,



pero las legislaciones federales que fueron surgiendo, regulaban cuestiones de lo que nosotros conocemos como derecho colectivo del trabajo, entre otras cosas; la huelga o boicot, los piquetes de huelga o piketing, las practicas laborales desleales, que siempre se refieren a relaciones entre el sindicato y el patrón, y nunca lo referente al derecho individual del trabajo.

La ley norteamericana consiste en reglas y presupuestos creados por patrones y trabajadores que se basan en el impulso a la iniciativa privada, en la confianza mutua entre las partes, la facultad de autodeterminación y la poca influencia del estado en las relaciones de trabajo.

Así en las leyes federales de trabajo se originan en un sistema economico que deja que las condiciones de trabajo, tales como la jornada, salario, etc., se determinen por el libre juego de las partes, salvo el salario minimo y el caso de extensión de la jornada, todas las demás condiciones no se fijan en la ley federal. Las leyes de los estados siguen los mismos lineamientos. La ley de relaciones industriales (Taft-Harley), la más importante en la materia, solo obliga a las partes a llegar a un acuerdo obligatorio en materia de tablas de salario, horas minimas de empleo, u otras condiciones similares.

Por otro lado en este país, las medidas protectoras de los trabajadores, tales como la estabilidad en el empleo, el preaviso para que proceda el despido de un trabajador, indemnizaciones vacaciones pagadas, accidentes de trabajo, antigüedad, etc. solo son efectuados si han sido previstos en los respectivos convenios colectivos.

En consecuencia de lo anterior, nos damos cuenta que las causas de despido justo de un trabajador, estan reguladas en los contratos colectivos que celebran las partes, por lo que no podemos decir que existen causas determinadas por las que se puede rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, al menos en el ambito de un derecho escrito en las leyes.

Esto que en otros países incluyendose el nuestro, ha sido considerado como una verdadera desventaja para el trabajador, pues este, ante el estado de necesidad en que se encuentra, aceptaria condiciones que atentarian contra su dignidad humana y contra su derecho de permanecer en el empleo, en los estados unidos este criterio no tendria validez, por la solida economia de aquel país y por que las relaciones laborales suponen la existencia de gremios fuertes y organizados de manera que el estatus de los trabajadores depende en gran medida de los convenios colectivos celebrado entre las partes y no de las relaciones individuales.

En conclusión diremos que en los Estados Unidos de America no se regulan cuestiones como las causas de despido justificado, por lo que en ese sentido, podemos decir que la ley de ese país es pobre al respecto, en comparación con el resto de las leyes estudiadas. Finalmente diremos que la unica causa justificada de despido desprendida de una ley federal de trabajo de los Estados Unidos, seria el caso de que un trabajador participe en una huelga ilícita.

## CAPITULO IV.- ANALISIS DE LA FRACION XIII DEL ARTICULO 47

### 1.1.- ALCANCE DE LA REDACCION ACTUAL

Hemos llegado al punto en que analizaremos la causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón que contempla la fracción XIII del artículo 47 de la ley federal del trabajo. Para efectuar dicho análisis, tenemos que partir de la base que nos marca la misma fracción, es decir su redacción, a fin de conocer su alcance y consecuencias en la vida de la relación de trabajo. Efectuar este análisis realmente no será tarea difícil, pues la redacción de esta fracción es clara y no deja lugar a dudas, aún menos, después de las interpretaciones que ha hecho de ella la Suprema Corte de Justicia y que analizaremos posteriormente. Puede pensarse entonces que esta fracción describe perfectamente los actos que serían causa de despido justificado y que no podrán ser otros distintos a los descritos en la misma, y repito, esto se ve reforzado por las diferentes tesis y ejecutorias dictadas por la Corte. Sin embargo, debido a su redacción eminentemente limitativa, podrían presentarse casos que no encuadren a la perfección en la causa descrita, y se tenga que recurrir a la interpretación por analogía o extensión. Esto en realidad, tampoco presenta mayor dificultad, pues repito, la actual redacción, parece ser, no da cabida a errores o lagunas jurídicas.

Así pues, empezemos el análisis detenido de la redacción actual de la fracción en estudio que a la letra dice:

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

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."

Empezemos por analizar el propio verbo utilizado por el legislador, "concurrir el trabajador", esto quiere decir que para que el trabajador incurra en la causa justa de despido, debe presentarse en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, pues concurrir significa: asistir, o acudir al mismo lugar o tiempo.

Como vemos sería distinto el caso en el que el trabajador adquiriera ese estado en el mismo centro de trabajo, pues ya no estaría conforme a lo descrito por la causal en estudio. Esto sin embargo no es un problema serio. Si la fracción XV del propio artículo 47, que a pesar de nuestra crítica es una realidad y por tanto es aplicable a cualquier caso concreto, permite el uso de la analogía o como dicen otros autores de la interpretación extensiva, sin duda aquí estaríamos frente a un caso en que se recurriría a tal fracción y podríamos decir que no se presentan las consecuencias peligrosas de las que se ha hablado por que simplemente el uso de esta fracción permite el perfeccionamiento de la fracción XIII al caso concreto.

Y pensando que a pesar de lo anterior, de cualquier forma resulta injusto y peligroso el introducir causas de despido distintas de las señaladas en la ley, de cualquier forma esa conducta del trabajador sería de despido, pues con esa actitud incurre

en una autentica falta de probidad en agravio del patrón, pues evidentemente esta conducta deja mucho que desear, por lo que la relación de trabajo puede ser rescindida con apoyo en la fracción II del mismo artículo 47. Esto sin perjuicio de lo que más adelante comentaremos al respecto.

La pregunta sería si el hecho de concurrir al trabajo en ese estado No es también una falta de probidad?. Yo creo que no, pues si bien el trabajador se encuentra en estado inconveniente simplemente de alguna forma esta cumpliendo con su obligación de asistir al trabajo, y si bien pareciera ser mejor no se presentara, no puede decirse que por presentarse al trabajo incurra en una falta de probidad hacia el patrón, máxime si ese estado lo adquiere fuera de las horas de servicio. El despido del trabajador en ese caso sería drástico, pues el patrón o su representante, bien pueden impedir que el trabajador labore y en todo caso aplicarle una medida disciplinaria.

Por otro lado respecto al estado de embriaguez se presentan dos problemas:

Cuando el trabajador esta en ese estado? Al respecto la Corte a sustentado diferentes criterios que veremos en otro apartado. El otro problema sería el medio de prueba para acreditar ese estado. En este caso la Corte así mismo ha establecido tesis que solucionan esta cuestión, que también veremos más adelante.

La justificación de tener al estado de embriaguez como causa justa de despido, es que sin duda un trabajador en ese estado representa un riesgo latente para el resto de los trabajadores y para los bienes de la empresa o establecimiento, además de repre-

sentar un peligro para la disciplina que debe observarse en el lugar.

Desde ahora podemos decir que estos riesgos y peligros son requisitos que deben tomarse en cuenta para que opere la causal en analisis. Asi lo veremos en otro apartado tras analizar la jurisprudencia de la corte.

Puede decirse que lo anterior tambien es valido para el uso de narcoticos o drogas enervantes. Aqui se presenta mas bien un problema de terminologia. Vimos en el primer capitulo que las drogas enervantes y los narcoticos son aquellas que deprimen determinadas funciones nerviosas y producen un estado de sopor semejante al sueño, quitando fuerzas fisicas., por lo que otro tipo de drogas, por ejemplo la cocaína o las anfetaminas, que tienen efecto contrario, no sería justa causa de despido. Podría pensarse que para este caso, también debe aplicarse la interpretación por analogía o extensión, y esto sería correcto solo en el caso en que concurren los peligros que hemos señalado como requisitos para la embriaguez como causa justa de despido, lo cual tal vez no este muy lejos de la realidad. si pensamos en una dosis excesiva de dichas sustancias. Concluyendo podríamos decir que a pesar de la redacción limitativa de la fracción XIII. en cuanto a que solo menciona determinado tipo de drogas que producen determinados efectos. es posible que el uso de otro tipo de drogas con efectos diferentes o contrarios tambien es motivo de despido.

El Doctor Mario de la Cueva (1) afirma que la comisión introdujo a solicitud de los trabajadores la excepción que nos indica la misma fracción analizada, es decir la que consiste en que el traba-

(1) De la Cueva Mario Op. Cit. P. 248.

jador concurra a sus labores bajo la influencia de alguna droga, por tomarlos bajo prescripción medica, pues se considera que muchos medicamentos contienen estas sustancias o producen efectos semejantes, por lo que en ese sentido, no debe ser tan estricto con el trabajador, pues ello sería injusto a todas luces. Aquí pues diríamos que el tomar tales sustancias en las horas de trabajo no representa tampoco falta de probidad hacia el patrón por las mismas razones expuestas.

Desde luego existe una condición para que opere esta excepción que consiste en que el trabajador esta obligado a poner el hecho en conocimiento del patrón antes de iniciar el servicio.

Esto tiene su justificación en el hecho que de esta forma el patrón esta en aptitud de juzgar si puede existir algún peligro para el resto de los trabajadores o los bienes de la empresa o establecimiento, o para la disciplina del lugar. Desde luego no basta el solo dicho del trabajador, pues este deberá presentar la prescripción suscrita por el medico, hecho que no tiene comentario pues creo que se justifica por si mismo.

Esto quiere decir que queda a criterio del patrón si el trabajador puede laborar o no, y en ultima instancia si le paga el salario o no en el caso de que haya decidido enviar al trabajador a su casa. Problema serio que analizaremos posteriormente.

Así la aparente feliz redacción de la fracción en estudio puede dar cabida a que se piense que lo propuesto en este trabajo este fuera de una realidad juridica. Sin embargo veremos más adelante como la realidad escapa por mucho a la sin duda buena intención del legislador, que desgraciadamente solo queda en buena in-

tención.

1.2.-JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA. Analogía respecto al tema tratado.

Para complementar las ideas que expusimos en el inciso anterior, en el que hicimos un breve análisis de la fracción XIII del artículo 47, veremos ahora las diversas tesis jurisprudenciales y ejecutorias que ha sustentado la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, por las cuales ha confirmado, interpretado o complementado dicha fracción. De esta forma, en base al propio texto de la ley y a las diversas tesis o ejecutorias de la Corte, nos daremos cuenta del alcance que tiene esta fracción al tener un panorama más amplio al respecto.

Por esta misma situación, al conocer ampliamente el contexto en el que puede ser aplicada la fracción en análisis, estaremos en aptitud de emitir ciertos criterios respecto a la redacción y alcance que tiene en cuanto aborda o pretende abordar el problema de las drogas, que se convierte en serio problema, al presentarse casos de farmacodependencia en el trabajador.

Si bien es cierto que en este trabajo abordamos únicamente el problema de la farmacodependencia y no el del alcoholismo, hemos visto ya en el capítulo primero que algunos especialistas en la materia consideran al alcohol como una droga más, por razón de que sus efectos son semejantes a los de algunas drogas. Por este motivo, analizaremos las tesis o ejecutorias de la Corte que se refieren al estado de ebriedad, pues en algunos casos, los criterios sustentados respecto de dicho estado, son aplicables a los casos en que se presenta el problema de la droga y el estar bajo



los efectos de esta.

Es por esto tambien que haremos un analisis que hemos llamado por analogia, pues las tesis que analizaremos, repito, se refieren exclusivamente al estado de ebriedad, pero que por extención o analogia, puede aplicarse al problema de la farmacodependencia en realidad, no es la unica razón, tambien es por que la Corte ha sustentado solo una ejecutoria en la que se aborda directamente el problema de las drogas, y el resto de ellas, así como las tesis que han sentado jurisprudencia, se refieren unicamente a la ebriedad, pero para lograr el fin propuesto en este trabajo, es necesario conocer las diversas interpretaciones que la Corte ha hecho de la fracción XIII del artículo 47, ya que de esta forma, como lo hemos dicho líneas arriba, conoceremos en amplitud el alcance de la fracción en estudio, requisito sine qua non, para poder emitir comentario o critica al respecto.

Entrando en materia, diremos que la unica ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia que se refiere directamente a las drogas es la sustentada en el amparo directo de la Sucesión de Gonzalo Pimentel, número 5323/55 que dice:

DROGAS ENERVANTES? SU USO EN RELACION CON EL TRABAJO.- El solo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes, no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo, si el uso de ellas no lo hace durante las horas de labores, o en las inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se presente mientras trabajo. pues los casos que pueden invocarse para rescindir sin responsabilidad dicho contrato, son las que de algún modo u otro, tienen relacion con

la prestación de los servicios, más no los que son totalmente ajenos al trabajo."CUARTA SALA. Boletín 1959, pag.187. Sexta Epoca. Volumen XX. 5 Parte, pag. 73.

No parece ser mas clara la ejecutoria anterior, pero es interesante destacar que por esta, se establece que las causas de rescisión de la relación laboral se relacionan con la prestación de los servicios, cuestión que es importante, puesto que ya hemos visto que es la prestación de los servicios, la principal obligación del trabajador.

Por otro lado, resulta demasiado fría la resolución analizada pues parece dejar a un lado el serio problema que representa el trabajador adicto a las drogas, que aunque su enfermedad no este directamente relacionada con la prestación de los servicios es indudable que es un grave dilema no solo para el propio centro de trabajo, si no tambien, para su familia y la sociedad.

Desde luego, la resolución citada no podría abarcar puntos distintos a los que la propia legislación le señala como, limites es decir, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, solo podría resolver las cuestiones relativas a las normas laborales, y en ese orden de ideas, no podemos decir que el alto tribunal, haya dejado una laguna respecto a que medida tomar a fin de lograr la rehabilitación del trabajador enfermo, cuestión que en todo caso debía estar regulada en ley general de salud o en alguna otra legislación de seguridad social, pero sin duda, de cualquier forma sea cual fuere la medida a tomar, el espacio en materia laboral queda vacío, pues repito, la farmacodependencia del trabajador es un grave problema para el mundo que lo rodea, del que no escapa el

centro de trabajo. Así que considero necesario que en la ley laboral se regulen este tipo de situaciones de alta gravedad para no ir más lejos, basta ver el propio caso concreto de la tesis en estudio, de la que se concluye que el trabajador enfermo continuó prestando sus servicios, al no ser procedente la causa de despido invocada, pero, No es cierto que la vida laboral de este trabajador ha que dado marcada para siempre?

Una idea de justicia y de sentido humanitario me impulsan a pugnar por que nuestra rama, amplie aún más su campo de acción a fin de auxiliar a los trabajadores que por desgracia hayan caído en la farmacodependencia.

A continuación, citaremos una ejecutoria que si bien no se refiere a la fracción analizada en el presente trabajo, la disposición interpretada en ella, guarda íntima relación con nuestro estudio, pues igualmente se refiere al estado de ebriedad y al uso de drogas como causa justa de despido del trabajador:

EBRIEDAD, CESE POR CONCURRIR A SUS LABORES EN ESTADO DE.- Para que surta la causal de cese que prevé el artículo 46 fracción V inciso h) de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, no es necesario que el trabajador sea declarado medicamente ebrio habitual, pues la circunstancia al que el mencionado precepto se refiere no es la afición del trabajador a las bebidas embriagantes, si no la frecuencia con que concurre a su trabajo en estado de embriaguez. Cuarta Sala-2a. Epoca, Volumen 50, 5a. parte, pag. 31.

Ya vimos en el primer capítulo que la fracción V inciso h) de la ley de los trabajadores al servicio del estado, establece

disposicion semejante pero no identica a la estipulada en la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. La Ley burocratica establece como requisito para que proceda la causal de cese, la habitualidad del trabajador en concurrir en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas o enervantes, requisito que no establece la ley federal del trabajo, y de lo cual concluimos que entre ambas leyes laborales existe cierta contradicción, pues mientras que para la ley burocratica un hecho aislado de ebriedad del trabajador no es suficiente motivo para ser cesado, (a semejanza de las leyes española y argentina), en la ley federal del trabajo, un acto aislado de ebriedad si da lugar al despido justificado.

Interesante resulta el comentario que nos hacen los maestros Alberto y Jorge Trueba, que al comentar el artículo 46 de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, nos indican.

"La estabilidad de los trabajadores al servicio del estado e instituciones descentralizadas....es más precisa en favor de los empleados publicos y sobre todo la legislación burocratica es más tutelar del empleado publico que las leyes laborales para el empleado privado..." (2)

Desde luego, los maestros se refieren al procedimiento que tiene que seguirse para que opere el cese del empleado, es decir que el titular de la unidad burocratica, tiene que someter el caso al tribunal federal de conciliación y arbitraje cuando se trate de las causas de la fracción V del artículo 47 de la ley burocratica, sin embargo el requisito de la habitualidad con que el trabajador debe concurrir en estado de ebriedad, por si solo ya

(2) Italo Morales Hugo.- Op. Cit. p. 98.

tutela más la estabilidad del trabajador, además de que este precepto no establece causas análogas de cese, a diferencia del artículo 47 de la ley federal del trabajo. Para concluir, diremos que el espíritu de la ley de los trabajadores al servicio del estado, protege aún más la estabilidad del trabajador en el empleo que la propia ley federal del trabajo.

Hemos dicho anteriormente que se han presentado interrogantes para el problema de la ebriedad: Cuando se considera que un trabajador esta en estado de ebriedad, y el medio de prueba para acreditar dicho estado. También hemos dicho que la Corte ha resuelto esas dos interrogantes. Respecto al medio de prueba ha sido clara y directa, sin embargo, nunca se ha dicho cuando se presenta el estado de ebriedad, aun que este se entiende inferido y se desprende de los propios criterios vertidos respecto a los medios para probar la ebriedad.

Diremos en primer lugar que para acreditar el estado de ebriedad, no es necesario tener conocimientos especiales, toda vez que dicho estado puede ser apreciado por cualquier persona con la simple observación de los hechos, así lo han manifestado la Corte:

**EBRIEDAD, ESTADO DE. AFRECIACION.**— La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a travez de los sentidos con la sola observancia del hecho: estado es que es posible percibirse que una persona se encuentra intoxicada por haber consumido bebidas alcoholicas, cuando su aspecto y su conducta son distintas de las que normalmente siguen las demás personas; para lo cual no son necesarios conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen los síntomas que

presente ese estado, para llegar a esa conclusión. A.D. 6201 /78 Armando Alcalá Mendoza.-12 de Marzo 1979.5 votos.

Notemos como de esta misma resolución, se desprende lo que se entiende por estado de ebriedad para los efectos del derecho laboral. Según esta resolución, debe considerarse que un trabajador se encuentra en estado de ebriedad "cuando su aspecto y su conducta son distintos de los que normalmente siguen las demás personas.

Así de simple y llano es el criterio de la Corte al respecto.

De la tesis que a continuación analizaremos, reafirmar lo dicho anteriormente, el estado de ebriedad es una conducta fuera de lo normal, y no basta que una persona tenga aliento alcohólico para decir que se encuentra ebria, si a pesar de su aliento su conducta sigue siendo normal:

EBRIEDAD./EL ALIENTO ALCOHOLICO NO ES SUFICIENTE/INDICATIVO DEL ESTADO DE.- El aliento alcohólico no puede por si solo ser suficiente para concluir que haya estado de ebriedad en la persona que lo tuviere, menos aún cuando exista una opinión autorizada de médico que señale que existe un estado de conciencia y lenguaje articulado que no posee un ebrio. Cuarta Sala Informe 1982. 2a parte tesis 51 pag.44.

Considero importante destacar el estado de conciencia del trabajador, a que se refiere la resolución citada, pues hemos considerado que este factor es el más importante a tomarse en cuenta para acreditar la procedencia de la causa de despido señalado en la fracción XIII del artículo 47. Hemos dicho desde el planteamiento de nuestro objetivo que si un trabajador esta conciente

de sus actos y por ende en aptitud de desempeñar eficientemente su trabajo, no debe ser despedido aun si sea acreditado que se encuentra bajo el efecto de una droga, pues deben considerarse otros factores para que opere la rescisión de la relación laboral. Esta idea se reafirma con la tesis expuesta anteriormente, aplicandola extensivamente de la ebriedad al uso de drogas. Si una persona ha ingerido bebidas embriagantes, pero en tal cantidad que no pierde el estado de conciencia que debe tenerse para desempeñar el empleo, tal conducta no encuadra dentro de los límites de la fracción materia del presente trabajo, así lo ha dicho la Corte en la tesis jurisprudencial citada. De ese mismo modo debe existir la salvedad para el que se encuentra bajo los efectos de alguna droga, si tales efectos son de tales características que permiten al trabajador conservar nitida su conciencia y desempeñar eficientemente su trabajo, y no operaría el despido si además concurren otros elementos que mas adelante analizaremos. Pero sin duda para llegar a tal conclusión no basta la simple apreciación de los sentidos de la que ha hablado la corte, sin duda en cualquier caso de esta naturaleza debe estar-se a la opinión autorizada de un médico, pues no es posible que con un simple vistazo, pueda juzgarse si una persona esta conciente o no.

Dada la sencillez con que se conceptua, por decirlo de algún modo, al estado de ebriedad, es logico que los medios de prueba para acreditarlo también esten revestidos de sencillez, de ese modo la corte ha dicho que basta la prueba testimonial para acreditar el estado de ebriedad del trabajador, no siendo necesaria -

la pericial, y se ha llegado más lejos cuando se afirma que si un médico afirma que tal persona se encuentra en estado de ebriedad, a pesar de no haber realizado prueba alguna de laboratorio, si tal dicho no es desvirtuado por otros elementos, tendrá valor probatorio pleno, esto se concluye de la siguiente tesis jurisprudencial:

EBRIEDAD DEL TRABAJADOR COMO CAUSA JUSTA DE DESPIDO.- El estado de embriaguez de una persona es un hecho que el común de la gente puede apreciar, sin necesidad de pruebas especiales, por lo que con mayor razón lo tiene que advertir quien por sus conocimientos medicos, puede darse cuenta de cualquier alteración fisiologica en otra persona. Por lo mismo, si determinado médico certifica que un trabajador se encuentra en estado de ebriedad, y no hay elementos para pensar que haya mentido, debe admitirse el hecho como cierto aunque no se haya practicado prueba de laboratorio o de otro tipo para llegar a la conclusión asentada en el certificado. Cuarta Sala. Boletín 1957. p.215.

En este mismo sentido se desarrolla la siguiente tesis:

EBRIEDAD DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DE DESPIDO.- La embriaguez es un estado del individuo que puede ser apreciado por cualquier persona normal, por lo mismo es susceptible de ser demostrado con prueba testimonial, no siendo forzoso una prueba de orden técnico para acreditarla.

Cuarta Sala. Boletín 1959, p. 620.

Para concluir diremos que todas las tesis expuestas anteriormente se refieren a un estado en que el trabajador no es-



ta conciente ni apto para desempeñar sus labores, de tal suerte que basta la simple apreciación de cualquier persona normal para darse cuenta de ese estado.

Hemos visto en el capítulo primero de este trabajo, que las drogas actúan por fases en el organismo, de manera que no siempre se presenta el estado de inconciencia en la persona que las haya ingerido. Sin embargo, en ese sentido la ley federal del trabajo no trata del mismo modo la ebriedad como el uso de drogas, pues cuando se refiere a este como causa de despido, solo dice que basta que el trabajador concorra a sus labores bajo el efecto de una droga, sin tomar en cuenta la conciencia y aptitud del trabajador para desempeñar el servicio, y lo más grave sin considerar otros aspectos más importantes que la propia conciencia o aptitud en la persona, elementos que analizaremos posteriormente. En este sentido, desde el punto de vista, se trata de una omisión en la ley pues ya también se ha visto que en última instancia, que en cuanto a los efectos se refiere, resulta más benigno el uso de las drogas que el de bebidas embriagantes, y resulta ser más castigado aquel.

Tener al uso de drogas simple y llano como causa de despido es una situación excesiva si tomamos en cuenta varios factores; La finalidad que persiguen las causas de rescisión en general, la propia finalidad de la fracción en estudio, que son sancionar el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, resguardar el peligro a los demás trabajadores, así como a los bienes de la empresa, cuidar de la eficiencia y productividad de la prestación de los servicios, Otro factor sería la habituación

del trabajador al uso de las drogas, y me refiero solo a las drogas pues no quisiera extenderme al uso del alcohol por ser una sustancia que se consume COMUNMENTE. Si bien la Corte ha dicho que no es la necesidad del trabajador de consumir ciertas sustancias lo que produce el despido, si no la frecuencia con que se concurre al trabajo en estado inconveniente, creo y más bien estoy seguro que resulta a todas luces injusto dejar de tomar en cuenta la mayor o menor habituación del trabajador a consumir tales sustancias, concretamente la droga, en que como ya hemos visto, se llega al punto de una farmacodependencia tiranica ante la cual la ley federal del trabajo que siendo protectora de la clase trabajadora, debe tener ciertas normas que dentro de su ámbito de validez tiendan al auxilio y atención del trabajador farmacodependiente, y no sea despedido por tener una enfermedad doblemente desgraciada, desde el punto de vista clínico y lo peor, desde el punto de vista social, debido al tabú que se ha hecho alrededor de la droga, desgracia que aumenta si un trabajador es despedido.

Finalmente concluimos que debe entenderse por ebriedad aquel estado en que el trabajador manifiesta una conducta y un aspecto distintos a los que siguen normalmente las demás personas, meneguando notablemente su conciencia y aptitud para trabajar, de manera que pueda ser apreciado através de los sentidos por cualquier persona normal. Desde luego esta opinión vale unicamente para efectos de la aplicación de la ley laboral, y resulta una conclusión que hemana de los distintos criterios hechos por la Corte.

Del mismo modo en que convergen varios elementos para presentarse la ebriedad del trabajador, deben citarse para el uso de

drogas , esto sin perjuicio de las medidas que deben tomarse para los casos de farmacodependencia. Por el momento sólo analizamos las características que debería reunir la descripción de la ley que fuera motivo de despido justificado, en cuanto se refiere al uso de drogas.

Por otro lado, también queremos hacer notar que consideramos que en cualquier caso que caiga en los supuestos de la fracción XIII del artículo 47, ya sea de ebriedad o de usos de drogas, debería estarse al criterio de una persona especializada, técnico en la misma materia, o sea un médico.

### 1.3.- PROBLEMÁTICA QUE REPRESENTA LA ACTUAL REDACCIÓN ACTUAL

Hemos dicho que tras la aparente feliz redacción de la fracción XIII del artículo 47 de la ley federal del trabajo, se presentan una serie de problemas que se acrecentan con las tesis jurisprudenciales y ejecutorias dictadas por la Corte. Creo que el sistema que se ha utilizado para el despido del trabajador por el uso de drogas esta apartado de la realidad del mismo problema, sus causas, consecuencias, etc; se apartan de su realidad médica, que aunque no podamos opinar mucho al respecto, si podemos darnos una idea general por lo expuesto en el capítulo primero; de una realidad jurídica, tanto por lo que se refiere a las normas del derecho laboral y aquellas que rigen el despido del trabajador, como el contexto normativo en que nuestro derecho positivo ha regulado el problema. Esto tiene su origen en la falta de información y del trato muy a la ligera del problema, tanto del legislador, principalmente, como de la Suprema Corte de Justicia, que ha interpretado mal. lo que desde un principio considero que

esta mal. El resultado de todo esto es una situación verdaderamente injusta para el trabajador que desgraciadamente ha caído en la farmacodependencia, que en caso de ser despedido, como ya lo hemos dicho, habrá que aumentar una desgracia más a su de por sí, ya desafortunada forma de vida.

De ahí que se proponga una reforma al actual sistema, que como veremos más adelante, contemplaría determinadas situaciones a fin de no caer en una aberración al sobreproteger al farmacodependiente, o que pudiera pensarse, se hace un proselitismo al uso de drogas.

Por ahora, entremos en los problemas que desde mi punto de vista se presentan en el actual sistema.

Porque decimos que el sistema empleado por la fracción en estudio se aparta de la realidad del propio problema?

Las repercusiones que en la sociedad causa la farmacodependencia de un trabajador, no son de índole netamente jurídica, y por lo tanto, puede pensarse que no estamos en opinión autorizada al respecto, lo mismo sucede en el caso de los problemas que surgen en las empresas y que son propios de ser abordados de una política empresarial seguida por supervisores, gerentes o administradores. A pesar de lo anterior, la investigación realizada en torno a las drogas y a la farmacodependencia, nos abre el panorama que afecta estos campos y nos ayudan a esgrimir las siguientes consideraciones:

La farmacodependencia es una enfermedad que no solo afecta al individuo que la padece, sino que trasciende al mundo en que se desenvuelve, familia, amistades, centro de trabajo etc., por

lo que se trata de una enfermedad social y por lo tanto deba combatirse a través del individuo y circunstancias personales que lo rodean, pero en atención al alcance que en la sociedad tiene el problema. Su causa consecuencias y soluciones, deben encaminarse a erradicar el mal en el individuo y en la sociedad.

Un patrón que encuentra con que su trabajador concurre a sus labores bajo el influjo de alguna droga, esta facultado por la ley en su actual sistema, a despedirlo sin más preambulo sin molestarse en conocer las causas por las que el trabajador cayó en tal uso de drogas, sin tomar en cuenta la habitualidad o plena dependencia al uso de drogas de su subordinado, sin medir el alcance de la descición de despedirlo, tan solo velando por sus propios intereses de productividad y seguridad en los bienes de la empresa y en la del resto de sus trabajadores. Y aún este último factor podria pasarlo por alto, pues el actual sistema empleado por la ley, parece no importarle la eficiencia y productividad del trabajador, y mucho menos su antigüedad, sus derechos adquiridos en el desempeño de sus labores. Es decir que basta que un trabajador concorra al centro de trabajo bajo el influjo de una droga, para que sin más, le sea colgado el membrete de drogadicto, manifestando un rechazo franco y total al enfermo, aplicando una medida pesada y contundente.

Y en realidad parece sobrarle razón al patrón para hacerlo, la ley y el sentido comun, usando un metodo de enjuiciamiento-apriori, lo facultan a hacerlo; pero creo que el patrón no es culpable, sino la ley.

Pero al despedirse en las circunstancias señaladas a un tra-

bajador, En verdad se estará solucionando el problema.?

En principio de cuentas el problema de la farmacodependencia no se soluciona, por el contrario se acrecenta en el individuo y en la sociedad. Hemos visto que puede clasificarse al uso de drogas en un hábito, más fácil de erradicar, o en un farmacodependencia tiránica. El individuo farmacodependiente ahora ya no tendrá ingresos para abastecerse de la dosis necesaria, no para sentir el placer de los efectos de la droga, sino para calmar el malestar que le produce la falta de droga que reclama su cuerpo y su psiquis.

Si el individuo tiene tan solo un hábito en consumir las drogas, el despedirlo, en consecuencia pasa a formar parte de la fila de los desempleados y vimos que un individuo con hábito de consumir drogas, esta propenso a convertirse en farmacodependiente si esta desocupado, ya lo dice aquella máxima, " la osciosidad es la madre de todos los vicios". No es necesario abundar más para darse cuenta de la grave dificultad que se presenta en la solución.

Esto es independiente del perjuicio que ya causa el despido por si solo, dejando al trabajador sin la posibilidad de adquirir los factores básicos para sobrevivir el y su familia. Puede decirse que todo lo anterior no es problema del patrón, pero esto sería un problema egoísta, por que el problema ya lo hemos dicho, no es individual, es de nuestra sociedad, nos afecta a todos, a nosotros a nuestros hijos, es un mal que una vez enraizado afecta a todas las esferas sociales por varias generaciones.

De tal suerte, la solución a este tipo de problemas no es el

despido así sin más ni más, pues ya vimos que no es una solución adecuada para los males que a nivel social se presentan.

De este modo la Ley Federal del Trabajo, en conjunto y en acuerdo con otras leyes, debe tener soluciones eficaces para el problema no desde el punto de vista individual sino social.

Desde luego, no se pretende erigir un monumento al martir farmacodependiente y que todos pasen junto a él expresando compasión. La enfermedad no merece compasión si no que requiere ser tratada con energía, pero con justicia. Con esto quiero decir que además de analizar el alcance social del problema, debemos analizar las circunstancias personales del caso concreto, la solución de ayer no es la solución de hoy, y la de hoy no será la de mañana, hay que tomar en cuenta factores como la productividad y eficacia del trabajador enfermo, en el momento de descubrirse su enfermedad y aun desde antes, su antigüedad su experiencia su capacitación, y desde un punto de vista totalmente empresarial y mercantilista, la inversión que se ha hecho en el trabajador, de tiempo y de dinero para capacitarlo y adiestrarlo. Además de esto, veamos el siguiente comentario aparecido en el libro del "Bureau of Business Practice", que apoya lo dicho en el sentido de que el problema también debe ser tratado desde un punto de vista personal:

"Se puede obrar con tanta energía como se considere necesario...después de todo, el farmacodependiente es fundamentalmente alguien que padece un problema emocional o psicológico, como el alcohólico, y utiliza la droga para llegar a un estado de conciencia o bien estar físico que de otra forma no

podria alcanzar". (3)

En este mismo libro, dirigida a empresarios, gerentes supervisores directores y administradores, se recomienda no despedir sin mas ni mas al alcoholico o al farmacodependiente, y para ello se seguiran varios pasos tendientes a solucionar de la manera más eficaz el problema, la cual parece ser la rehabilitación del enfermo:

Entre estos pasos, se mencionan los siguientes: (4)

1.- Lograr que el enfermo reconozca su problema.

2.- Hacerlo conciente de que esta en peligro de perder su empleo, o sigue con su empleo, o sigue con sus drogas.

3.- Un sincero deseo por parte del enfermo para lograr su rehabilitación. Este punto parece ser el más importante, pues se dice que si un trabajador no da muestras claras de querer

rehabilitarse, deberá ser despedido.

4.- Eficaz atención medica y psiquiatrica.

Ayuda decidida de alguien, como su jefe y yo diria que su familia, que se preocupen autenticamente de que el usuario se sacuda la dependencia a la droga y encare la vida sin muletas.

Como vemos las soluciones propuestas por esta revista norteamericana son duras y energicas, y parecen ser más viables que la drastica del despido, que ya vimos, en principio solo conduce a crear más problemas.

Por otra parte, hemos considerado y comprendido que la farmacodependencia es una enfermedad y como tal requiere un tratamiento y una prevención. Especialistas en la materia han considerado

(3) Bureau of Bussines Practice. Problemas de alcoholismo drogadicción y juego en los negocios. Trillas México 1977 1a. Ed. p.67  
(4) Ib. Idem p.66-67



rado que las sanciones severas y drásticas (como sería el despido del trabajador) no son el camino adecuado para lograr la prevención de la enfermedad y desde luego, para lograr la rehabilitación de los enfermos, considerando que existen otros medios más eficaces para lograrlo, muchos de los cuales, aparentemente no guardan una relación estrecha con el problema. En su "Prevención de la farmacodependencia", (5) Jorge LLanes nos explica que puede dividirse a los medios para prevenir la enfermedad. El siguiente comentario de este autor, aunque tal vez resulte un tanto extenso, es interesante, muy importante y que sirve para apoyar lo que hemos venido diciendo.

"..existen dos maneras de concebir la prevención en el terreno de la farmacodependencia, la primera es la prevención en sentido estricto, es decir, el control del consumo ilícito de drogas adictivas. La segunda, en sentido amplio, es la prevención como meta social, en la que se incluye desde el tratamiento y la rehabilitación de los farmacodependientes la creación de medidas legales más justas y más apegadas a la problemática real de la farmacodependencia en un contexto social determinado, hasta la formulación de posibles alternativas de salud y promoción social que eviten el comportamiento de consumo de fármacos y la influencia de diversa índole que la determinan. Se considera más eficaz el enfoque a la prevención en sentido amplio..." (6)

Este mismo autor, nos hace la observación de que por desgracia, las leyes para el uso ilícito y penalizar los hechos delic-

(5) LLanes Jorge: Prevención de la farmacodependencia. Trillas México. 1978.

(6) Ib. Idem p.30

tivos relativos al trafico de drogas, resultan claras y precisas, pero que no sucede lo mismo para el caso del consumo y la demanda, es decir para el control de la enfermedad, una vez que esta se presenta.

De todo lo anterior, podemos concluir que la imposición de medidas penales a los farmacodependientes no resulta prudente para la prevención y tratamiento de la enfermedad. esto no impide que el enfermo siga consumiendo drogas, aun que a veces en algunos casos concretos puedan ser utiles, pero siempre en consideración y en logica proporción a el caso concreto y a los daños posibles o reales que puedan ocasionarse al individuo y a la sociedad, pero siempre es mejor utilizar medidas para mejorar la vida e igualar oportunidades educativas, economicas y laborales para los enfermos, pues resultan el camino más adecuado para el tratamiento del enfermo y para la prevención de la enfermedad, a nivel individual y a nivel de la sociedad.

Por que se considera que el actual sistema de la Ley Federal del Trabajo, se aparta de la realidad médica del problema?

Evidentemente nuestros nulos conocimientos medicos nos impiden esgrimir una consideración científica al respecto, sin embargo, este mismo impedimento nos da la pauta para asegurar terminantemente que el actual sistema contiene varios errores en este terreno.

El primer error lo encontramos en la ultima parte de la fracción en analisis, que dice que el trabajador que consuma alguna droga bajo prescripción medica, no será despedido si previamente muestra al patrón la receta suscrita por el medico, ya vemos que

este requisito para que opere la mencionada excepción, es con el fin de que el patrón este en condiciones de emitir un juicio y decidir si el trabajador esta en aptitud de trabajar sin representar ningún peligro para sus compañeros, para la empresa o para si mismo.

El error salta a la vista, es obvio que la gran mayoría de los patrones tienen los mismos conocimientos medicos que nosotros, muy pocos médicos o científicos o estudiosos del problema serán patrones de alguna empresa. Entonces nos preguntamos si será válido el enjuiciamiento de aquella gran mayoría de patrones respecto de este problema y que la ley, erroneamente les autoriza a hacer. La respuesta es obvia: No.

Adema ya vimos que uno de los medios para adquirir la farmacodependencia es empezar a ingerir los farmacos con un fin terapeutico. Su uso es delicado y peligroso. Aqui ya se presenta otro problema que un patrón sin conocimientos al respecto no puede percibir. Por otro lado, un farmacodependiente no requiere receta médica ni para adquirir la droga ni para consumirla, pues evidentemente, las ingiere sin fin terapeutico propiamente dicho.

Pero es importante señalar ademas que la receta medica no disminuye ni aumenta los efectos de las drogas, simplemente exime al consumidor de la posible comisión de un delito o de alguna falta.

La solución a estos graves problemas es sencilla? Si un trabajador consume alguna droga con prescripción medica, dará cuenta al patrón para que se le haga un examen del cual se desprenda el enjuiciamiento que ahora el patrón hacee con autorización de la Ley. Si se descubre que un trabajador consume drogas sin prescrip-

ción médica, definitivamente será más viable la misma solución que se propone para aquel trabajador que las consume bajo control médico, que despedirlo, es decir, darle intervención al médico de la empresa para que practique un examen del cual se desprendan los pasos a seguir para la solución del problema, el tratamiento que deba aplicarse al enfermo para su rehabilitación, y si lo amerita el caso, dar intervención a la Secretaría de Salud, para que dentro de las acciones que señala la Ley General de Salud, se logre la rehabilitación del trabajador, que evidentemente no se logra con el despido. De esta manera se ganaría lo que con el despido se pierde, que no es poco.

Por otro lado y adentrandonos un poco en el problema del alcoholismo, ya se vio que la Corte ha establecido como medio de prueba eficaz para el estado de ebriedad, el testimonial, por que se asegura que la embriaguez es un estado que salta a la simple apreciación de los sentidos. Esto no es cierto en todos los casos, pues la misma cantidad de alcohol no produce los mismos efectos en una persona que en otra, de manera que una copa puede causar una verdadera embriaguez en un trabajador, además hay personas que aún estando ebrios se comportan como si no lo estuvieran, es decir, aparentemente guardan el equilibrio y la fluidez del habla sobre todo si tratan de disimular ante las demás personas. Hay ocasiones que las personas son hábiles para ello, por lo mismo no puede decirse que el simple aliento alcoholico no represente ningún riesgo, y por lo tanto no da lugar al despido. Hay que ser cuidadosos.

Si un trabajador tiene aliento alcoholico, deberá practicarse un examen que determine que cantidad de alcohol tiene en su

organismo y en que medida lo afecta, ese es el peritaje que debe tomarse en cuenta como el medio más eficaz para probar la ebriedad. no la testimonial, pues repito, hay ocasiones que la ebriedad no salta a la simple apreciación de los sentidos.

Ya vimos que tanto el alcoholismo como la farmacodependencia son dos enfermedades semejantes, y hay autores que afirman que se trata de la misma enfermedad, y por lo tanto, en la farmacodependencia propiamente dicha, es decir en cuanto al uso de drogas, la pericial medica deberá ser el medio de prueba que indique la decisión a tomar.

Por otro lado, ya se vio igualmente que un farmacodependiente ya no consume la droga para sentir el placer que le causa al principio, si no para acabar con el dolor que le produce la falta de droga y de ese modo adquirir un estado de conciencia que de otro modo no podría alcanzar, y que le permita desenvolverse de la manera más normal posible. Cuando se estudiaron los efectos que producen las drogas, se vio que absolutamente todas ellas, no producen inmediatamente la degradación física e intelectual del individuo, si no que en ese sentido actúan paulatinamente. Estas son razones de peso para que consideremos que el despido de trabajador sin más ni más, como lo maneja el actual sistema, no es la solución adecuada, pues resulta drástica e injusta. En el caso de un trabajador farmacodependiente, deben practicarse los exámenes medicos necesarios, darle el tratamiento medico adecuado, dar intervención a la autoridad sanitaria, de este modo se gana un trabajador y se pierde un farmacodependiente, con el despido sucede lo contrario.

Por que se considera que el actual sistema se aparta de la realidad juridica del problema?

Este punto, puede verse desde dos ambitos: Frimero, el contexto normativo del problema, y segundo, la finalidad que como causa de despido persigue la fracción en analisis.

Veamos el primero: En el primer capitulo de este trabajo, analizamos algunas leyes que contienen normas importantes y trascendentes que regulan el problema de la farmacodependencia. En ese momento dijimos que el actual sistema empleado por la Ley Federal de Trabajo, se aparta de la realidad del problema, pues mientras la Ley General de Salud (que seria la ley especial de la materia a la que deberian supeditarse las demas) establece medidas y acciones a cargo de la Secretaria de Salud, a fin de lograr eficazmente la prevencion y el tratamiento de la farmacodependencia, y en su caso la rehabilitación de los enfermos. Se dijo que si algún profesionista tiene conocimiento de un caso de farmacodependencia deberá dar aviso a las autoridades sanitarias para su intervencion. Desde luego, la ley quizas se refiere a un medico, pero seria más conveniente si ese deber de aviso a la autoridad sanitaria, se impusieran a cualquier persona. De esta manera en la ley Federal del Trabajo, deben establecerse normas que sean parte de esas medidas y acciones de la que nos habla la ley general de salud, y en acorde con esta, imponga la obligación del patron de dar aviso a la Secretaria de Salud para que intervenga, dar tratamiento al enfermo, y lograr de esa manera su rehabilitación. Esto seria un sistema si bien adecuado, no el unico, Ya hemos dicho que en la ley federal del trabajo deben establecerse la obliga-

cion al patrón de efectuar un examen médico al trabajador que concurra al centro de trabajo bajo el influjo de alguna droga, ya con la opinión autorizada del médico y según las circunstancias especiales de cada caso, se dará aviso a la autoridad sanitaria. Podemos decir ahora que ese aviso puede ser unicamente para hacer del conocimiento de dicha autoridad el problema que se presenta, para solicitar asesoria, o bien para darle intervención directa, todo esto en la medida de la gravedad de la enfermedad.

No encontramos más apoyo a las consideraciones vertidas que el propio procedimientos que establece el código federal de procedimientos penales para los que habitualmente consumen drogas, si analizamos el procedimiento establecido en dicho código y vemos el que se propone, nos daremos que en el fondo tienen la misma naturaleza, la misma intención. En el código Adjetivo penal, se establece que no se ejercitará acción penal en contra del enfermo farmacodependiente, si no que se dara intervención a la autoridad sanitaria para su tratamiento, y una vez ejercitada, el ministerio público puede desistirse de ella, si en el termino constitucional de 72 horas se prueba la necesidad del individuo para consumir la droga. Además si el indiciado es presunto responsable de algún delito diverso, se ejercitara la accion penal en contra de ese delito, sin perjuicio de darle intervención a la Secretaría de Salud para darle tratamiento y rehabilitación del individuo. En la Ley Federal del Trabajo sería lo mismo: Antes de adoptar sanciones penales que ya vimos que a nada conducen, se debe procurar la rehabilitación del enfermo, claro, si el trabajador incurre en otra causa de despido, se le podrá rescindir la rela-

ción laboral por dicha causa, pero también, como en materia penal sucede, deberá darse intervención a la Secretaría de Salud.

Que peligro la productividad y la seguridad de la empresa y de los trabajadores? Esto tiene solución. Recordemos el comentario del doctor Carranca y Trujillo. (7) Ahí vimos que un especialista en la materia considera el término de un año para lograr la rehabilitación del heroinomano, hablando de la posible reclusión del enfermo. Quiero entender que este término es flexible de acuerdo a la gravedad del caso. De esta manera una vez efectuado el examen de la Secretaría de Salud, esta debe informar al patrón las medidas que van a tomarse. De este modo, el patrón estará en aptitud de emitir una opinión de emitir un juicio acerca de su trabajador, o continúa la relación de trabajo, o la suspende por un tiempo razonable y necesario, tras el cual, el trabajador una vez rehabilitado se incorpore nuevamente a sus servicios. Esta sería la más feliz de las soluciones y no es una utopía, es algo que puede realizarse.

El segundo problema que presenta el actual sistema dentro del terreno jurídico propiamente dicho, es aquel que se refiere a las propias causas de despido que marca la ley, es en cuanto al fin que se persigue con ellas en general. Vimos en capítulos anteriores que las causas de despido son procedentes únicamente en casos extremos de incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador, son una excepción que rompe con la regla de la estabilidad en el empleo. El incumplimiento grave se refiere a las obligaciones principales del trabajador, las que están íntimamente relacionadas con la prestación de los servicios, que incluye cues-

(7) Supra. p.49



tiones como la eficiencia, productividad, cuidado y esmero con que el trabajador debe desempeñar su labor. También vimos que el despido procede cuando por alguna cuestión es imposible continuar con la relación laboral, por ejemplo cuando existe alguna falta grave de respeto al patrón o a su familia, con esto se pretende proteger la dignidad humana tanto del trabajador como del patrón.

De todo lo que anteriormente hemos estudiado, podemos concluir que el hecho de que un trabajador concorra a sus labores bajo el influjo de alguna droga, no constituye una falta a sus obligaciones de tal manera grave que produzca como sanción el despido, tampoco puede constituir una falta de probidad al patrón, por que como vimos, se trata de una enfermedad a veces incontralable. Menos aun puede decirse que sea una falta de probidad por parte del trabajador si este consume su dosis necesaria de droga fuera de las horas de servicio.

Nos atrevemos a decir este comentario por que, como ya también hemos visto, el farmacodependiente no llega a una degradación física ni intelectual durante cierto periodo en que ha estado consumiendo drogas de cualquier especie. El farmacodependiente, al ingerir la droga, no busca ya experimentar el placer ni sumirse en los paraísos artificiales de sus efectos, sino los ingiere para mantener un estado de conciencia y bienestar que le permita desempeñarse en ciertas actividades, estado que no podrá encontrar si le falta la dosis necesaria que le pide su organismo. De esto podemos concluir que un trabajador farmacodependiente conserva las aptitudes necesarias para desempeñar ciertos trabajos, y desde este punto vista, el trabajador no estará incumpliendo de manera --

grave las obligaciones nacidas de la relacion laboral. Si bien su conducta en ningun modo puede ser justificada, la sancion del despido nos parece severa, si el trabajador ha sido eficiente en su desempeño y ha guardado la disciplina que debe observarse en el lugar. Con esto, vemos que si el trabajador, ademas de concurrir a sus labores bajo el influjo de algun farmaco, altera la disciplina o incurre en cualquier otra conducta que merezca el despido como sancion, será despedido pero por que ya se presentan otras circunstancias que asi lo motivan.

Ademas, en realidad la fracción XIII del articulo 47, asi como las IV y V del 135, tienen una finalidad distinta a la de sancionar el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador. Estas disposiciones buscan mantener la disciplina en el lugar y sobre todo, a los trabajadores asi como a los bienes de la empresa. Para mantener la disciplina y seguridad en el centro de trabajo, no es necesario recurrir al despido del trabajador que ha ingerido drogas. Ya hemos dicho líneas arriba que si un trabajador se presenta a laborar en estado inconveniente, será suficiente impedirle laborar ese día, y si se considera necesario, imponerle una medida disciplinaria que haga sentir a dicho trabajador que debe mejorar su conducta, de manera que le nazca un sincero deseo de rehabilitarse, y de esa manera, cooperar con las autoridades sanitarias, a las que debe darse vista del caso que se trate.

Así pues las circunstancias personales que se presenten en cada caso, adquieren capital importancia pues es en base a ellas como se sabrá que medida tomar, la cual, la más extrema, y como verdadera excepción, será el despido.

De esta forma las medidas a tomar piden ser varias independientemente de aquellas que en el terreno medico se tomen, medidas que deben señalar las autoridades sanitarias esto es en cuanto al tratamiento a seguirse para lograr la rehabilitación del trabajador enfermo. Estos pasos a seguirse en la vía sanitaria deben conocerse primero, pues, a partir de estos se esta en aptitud para saber que se va a hacer en el terreno de las relaciones laborales.

De esta manera, puede ser que el trabajador conserve su puesto, pero ahora ya estará en tratamiento y aquel riesgo que representaba para la disciplina y seguridad del lugar, queda considerablemente disminuido. Puede ser tambien que se concidere riesgoso mantener al trabajador en el puesto que venia desempeñando, y talvez sea necesario cambiarlo a otro tipo de labores en donde no presente ningún peligro y ademas, tales actividades contribuyan a la rehabilitación del trabajador.

Una medida dura que se tomaria en este aspecto, sería la suspensión de la relación laboral por el tiempo que la autoridad sanitaria considere suficiente para conseguir la rehabilitación del trabajador, esto en el caso en que sea necesario internar al trabajador, o requiera de una permanente vigilancia medica.

Estas medidas tienen en común algo importante: Resguardar y proteger la estabilidad del trabajador en el empleo. El trabajador tiene derecho a permanecer en su empleo, siempre que no de motivo de despido. La farmacodependencia nunca podrá ser motivo de despido, es una enfermedad y como tal requiere un tratamiento. Si se despide a un trabajador farmacodependiente será por que incurre

en otras conductas de incumplimiento grave a sus obligaciones, o por las siguientes causas extremas que hacen imposible la continuación de la relación laboral:

Si el farmacodependiente frecuentemente consume dosis que sobre pasan lo necesario para cubrir sus verdaderas necesidades de droga y en consecuencia, esta constantemente en un estado de inconciencia e inaptitud para desempeñar sus labores.

Si el trabajador no da muestras de tener un sincero deseo para lograr su rehabilitación.

Si a pesar de todo un trabajador no logra su rehabilitación en el tiempo en que se considera necesario para ello, también podrá ser despedido.

Ahora bien, si el trabajador ingiere las drogas en el centro de trabajo, se estará ante una falta de probidad para el patrón que merece como sanción el despido. Pero no en todos los casos. Aquí también se necesita actuar con mucho tacto y en análisis de las circunstancias del caso concreto, para no cometer una injusticia.

Se ha dicho que los efectos de la droga desaparecen a las tres o cuatro horas en que se ingiere la última dosis, un farmacodependiente, una vez transcurrido ese lapso, empezara a sentir el malestar que le produce la falta de droga, por lo que es fácil que a media jornada de trabajo, que como sabemos es de ocho horas, ingiera otra dosis.

Aquí de sorprenderse al trabajador consumiendo drogas en el centro de trabajo, se le efectuaría igualmente un examen médico, con igual vista a la autoridad sanitaria para determinar el mayor

o menor grado de farmacodependencia, y en base a ese grado, se sabrá si el trabajador verdaderamente incurrió en una falta de probidad o no, pues no será lo mismo que alguien que tenga un hábito controlado o controlable de consumir drogas y que no necesite hacerlo dentro del servicio, lo haga, pues como vimos una persona habituada al consumo de drogas no siente los malestares que experimenta el farmacodependiente con la falta de droga. En este caso evidentemente el trabajador estará incurriendo en una falta de probidad para el patrón que altera en gran medida la disciplina del lugar y que merece como sanción el despido. Tampoco será lo mismo y es más grave aún si alguien por perversión consume drogas en el centro de trabajo. Pero si se comprueba que un trabajador es farmacodependiente y tiene la necesidad de consumir la droga a ciertos lapsos, se procederá con las medidas que se proponen para cuando un trabajador llega a laborar bajo el influjo de alguna droga.

Estas medidas tienen la finalidad de diferenciar al verdadero farmacodependiente de aquel que con su conducta da muestra clara de perversión y mala fe. De este modo, no actuaríamos injustamente al valorar en forma general la conducta de ciertos trabajadores? Si bien la ley debe tener carácter general y no puede individualizarse, al aplicarse debe tenerse en cuenta las características de cada caso concreto, respetando ante todo los principios de justicia y equidad.

De todas formas, en cualquier caso que se descubra que un trabajador consume drogas, deberá darse vista a la autoridad sanitaria, esta dará su diagnóstico y en base a este el patrón sabrá que

hacer con su trabajador. Si concurren las razones que hemos expuesto que motivarían el despido del trabajador, el tratamiento de este seguirá, pues la autoridad sanitaria debe actuar independiente del lugar de donde surja el problema, si es en la calle en la prisión en la escuela o en el centro de trabajo, la autoridad sanitaria debe llevar a cabo las acciones que le señala la ley en casos de farmacodependencia. Solo resta decir que dicha autoridad requiere del apoyo decidido de todos nosotros.

## 2.- PROYECTO DE REFORMA

### 2.1.- MOTIVOS PARA PROPONERLA:

tomando en consideración todo lo que ha venido analizando a lo largo de la presente investigación, resulta muy obvio exponer los motivos por los que se propone una reforma al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, concretamente lo que se refiere a la fracción XIII.

Sin embargo, digamos que en resumen de todo lo anterior, con la propuesta de la reforma se persiguen dos objetivos principales y uno secundario.

El primer objetivo principal sería desde luego, que no se despidiera al trabajador que concurra a prestar sus servicios bajo los efectos de alguna droga, sin más preambulo que ese hecho, no tan simple pero tampoco tan grave.

Se ha establecido que el despido es una medida extrema a la que se recurre cuando ya no queda otro camino a seguir. En el caso que se analiza, verdaderamente existen multiples soluciones ante las cuales el despido resulta una medida drastica que desproteje al farmacodependiente, y a la familia de este, le quita un poco de lo que tenia. El hecho de concurrir a las labores bajo el efecto de una droga no tiene la gravedad con que han querido revestirla, en cuenta a los efectos que tiene ese hecho en las relaciones laborales, por lo que no tiene las características necesarias para recurrir al despido como extrema y excepcional solución. Los motivos que se exponen para apoyar esta conducta como causa justa de despido, están basados en argumentos no muy solidos que surgen de un criterio desinformado y apriori de la ver-

dadera problematica de la farmacodependencia.

El principal de ellos y tal vez acertado, es aquel que dice que con esa medida se protege la seguridad de los trabajadores, ya que es factible que un trabajador que tiene alterados los sentidos, que no tiene control de sus movimientos calcula mal sus distancias, provoque un accidente de lamentables consecuencias. Este argumento es valida pero no del todo, sabemos en principio, que el uso de las drogas no produce una degradación fisica ni intelectual inmediata, lo que permite al usuario desempeñar normalmente sus labores durante cierto tiempo.

Aún hay algo más importante: El farmacodependiente ingiere la droga que necesita para permenecer en un estado de conciencia y bien estar, que de otro modo no podría alcanzar, y de esta manera puede desarrollar sus actividades durante algún tiempo. Logicamente el uso de droga ira minando su organismo hasta hacerlo caer poco a poco en la degradación fisica e intelectual, moral y social, que tanto tabú han despertado entre nosotros. La solución a esto es una eficiente atención medica. Por lo que hace a la prevención de accidentes, se ha dicho que ante la menor sospecha de que un trabajador concurre a prestar sus servicios bajo los efectos de alguna droga, intervenga inmediatamente un médico, el cual podrá decir si el trabajador esta en condiciones de trabajar o no. La solución a esto, evidentemente no es el despido, basta con imponerle una medida disciplinaria al trabajador, también en la medida del caso particular. Esta sanción bien podría quedar solo en no recibir al trabajador ese día, o ampliarla a varios días de suspensión, los cuales sabemos no pueden exceder de ocho.



Sin embargo, esta sanción no impediría que el trabajador vuelva a incurrir en esa conducta, de ahí surge nuestro segundo objetivo principal, que antes de comentarlo, diremos que al proceder al despido de un trabajador farmacodependiente no se tomen en cuenta cuestiones como la productividad, disciplina eficiencia, antigüedad etc. Todo lo que llena de virtudes el expediente de un trabajador. Esto resulta injusto, pues todo aquello se hecha por la borda al no abordar como es debido una desgraciada enfermedad adquirida por error o por accidente, de la que no estemos tan exentos de contraer.

Un segundo objetivo que se persigue con la reforma propuesta, es la rehabilitación del enfermo. Para ello debe seguirse con un procedimiento semejante al que se establece el Código Federal de Procedimientos Penales:

Si un trabajador concurre a sus labores bajo el efecto de una droga, se le practicará un examen médico con la finalidad de que se determine si el trabajador puede laborar ese día o no. Inmediatamente se dará intervención a la autoridad sanitaria que corresponda, para que en el ámbito de sus funciones se avoque a procurar la rehabilitación del enfermo, informando al patrón o a su representante que tratamiento se va a seguir y que medida debe tomar respecto a su trabajador, ya sea que lo conserve en su puesto, bajo vigilancia, que cambie de lugar para evitar peligros, que lo ocupe en una actividad que ayude a superar el problema y rehabilite al trabajador, y en los casos más graves, que suspenda la relación de trabajo por ser necesario el internamiento del enfermo, o porque la naturaleza del tratamiento, impidan al

trabajador desempeñar libremente sus labores. La suspensión debe ser por el tiempo que determine la propia autoridad sanitaria y podrá prorrogarse en el caso de que no se logre la rehabilitación del enfermo en el tiempo calculado. Esa prórroga sería por una sola vez, tras la cual si no se rehabilita al trabajador, será separado de su empleo, a fin de que los intereses del patrón queden debidamente protegidos. Se ha puesto como límite de la suspensión el término de un año, por ser este el tiempo que se considera necesario para lograr la rehabilitación del enfermo.

Si existe médico en la empresa este solo se limitará a determinar si el trabajador puede laborar el día que se le sorprenda bajo los efectos de alguna droga. No se le da mayor responsabilidad ante el temor de que siendo médico de la empresa actúe en forma parcial hacia los intereses del patrón, además de que debe ser la autoridad sanitaria la que tome en sus manos el problema, y determine lo que hay que hacer con el enfermo, tanto lo que se refiere a su tratamiento médico, como a su "tratamiento" en el ámbito de la relación laboral, que de alguna forma ya requiere la intervención de un especialista, que determine a mayor o menor aptitud del trabajador para seguir laborando.

Finalmente como objetivo secundario, se trata de no caer en una aberración el sobreproteger al enfermo, ni hacer que el consumo por pervisión alguna droga, se acoja a la protección que se propone para el verdadero enfermo. Quedo establecido que la enfermedad debe ser tratada con energía por eso se propone una medida disciplinaria un tanto fuerte, que solo tiene como finalidad no

dejar sin castigo una conducta que quierase o no siempre ha sido tachada por la sociedad, esto tendría la finalidad de no desconcertar al trabajador y hacerle sentir que se van a agotar todos los recursos para lograr su rehabilitación. De aquí surge algo importante: A nadie se le puede obligar a hacer lo que no desea, y en esa forma, si a pesar del esfuerzo de médicos, patrones, familia, etc. el trabajador no desea rehabilitarse, entonces ese trabajador debe ser despedido, es cuestión importante que el enfermo tenga un sincero deseo de rehabilitarse.

También puede suceder que el enfermo haya llegado a un nivel de farmacodependencia el cual degrade su moral su intelecto, su capacidad y aptitud para trabajar, en tal medida, ante esta triste situación, deberá separarse al trabajador que ya no tiene modo de rehabilitarse, por decirlo de algún modo.

Por otro lado, si alguna persona consume por hábito pervertido alguna droga, con ella se debe actuar diferente en dos casos distintos que suponen el consumo de droga:

Si concurre a sus labores bajo el influjo de una droga, se procederá en la forma que se propone, independientemente del nivel de farmacodependencia, la autoridad sanitaria debe tomar cartas en el asunto, pero, como dijimos, un hecho aislado de esta naturaleza no reúne los requisitos que son necesarios para que se proceda al despido del trabajador.

Como ya se dijo, será diferente si las drogas son consumidas en el centro de trabajo, si el trabajador resulta farmacodependiente, deberá seguirse el tratamiento adecuado bajo las condiciones que determine la secretaria de salud. Pero si resulta que

el consume las drogas en el centro de trabajo lo hace por una conducta pervertida, desde luego altera la disciplina del lugar y falta al respeto que se merece el patrón como tal y como persona, y a sus propios compañeros de labores. Ese trabajador pervertido debiera ser despedido, independientemente de ello la secretaria de salud tomara cartas en el asunto.

Finalmente si las drogas se consumen por prescripción medica, el trabajador esta obligado a dar cuenta al patrón, para que sea un medico el que determine si el trabajador esta en aptitud de trabajar o no. Con esto se le quita al patrón una responsabilidad que estaba lejos de soportar, pues resulta que para emitir cualquier dictamen en este campo se requieren conocimientos especiales.

Por cuanto hace a la embriaguez habitual o al alcoholismo, cuestión que desde un principio noo fue abordada en el presente trabajo por tener diferencia sustanciales en cuanto a los efectos en la sociedad y en las mismas leyes, no se dice al respecto, pues al hacerlo requiere de un estudio de alcoholismo como el que se hizo de la farmacodependencia, lo cual escapó al objetivo inicial de este trabajo. Sin embargo veremos al concluirlo que revazamos dicho objetivo, por lo que cabe advertir que para el alcoholismo o embriaguez habitual del trabajador pueden seguirse los mismos procedimientos propuestos para atacar la farmacodependencia.

Solo diremos que esa embriaguez con que concurre el trabajador a sus labores, debe ser habitual, pues un acto aislado puede sancionarse con otras medidas:

Si el trabajador concurre a sus labores en estado de

embriaguez, se le regresará a su casa impidiendo el laborar ese día, de igual forma, atendiendo a las circunstancias especiales de cada caso concreto, como la gravedad de la intoxicación alcohólica la antigüedad eficiencia etc; la sanción podría ampliarsele a varios días de suspensión que no pueden ser más de ocho.

Pero si el trabajador concurre nuevamente a sus labores en estado de embriaguez, deberá ser despedido, claro si alguna vez el trabajador concurre tomado a trabajar y vuelve a hacerlo después de tres años ó algo así, esa conducta no reviste la habitualidad que requiere el caso para proceder al despido. El concurrir en estado de embriaguez debe ser una conducta habitual y con esto se entiende que entre una y otra llegada al trabajo en estado, debe mediar un corto tiempo y una continuidad para revestirlo de tal caracter.

En todos los casos en que se consuman bebidas embriagantes en el centro de labores, será despedido el trabajador que lo haga ya que dicha conducta rompe la disciplina del lugar y constituye una falta de probidad para el patrón.

No se propone ningún cambio en cuanto al régimen actual de los accidentes de trabajo que ocurren bajo los efectos de una droga pues como vuelvo a repetir se tiene el cuidado de no caer en una sobreprotección al farmacodependiente ni en una situación que resulte aberrante. Es claro que cuando un trabajador ha causado un accidente por estar bajo los efectos de una droga, es porque ha llegado a un grado de inaptitud e inconciencia para desempeñar sus servicios, dando con ello muestras claras de un principio de degradación física e intelectual, por lo que en ese caso

debe eximirse al patrón de cualquier responsabilidad.

## 2.2.- LA NUEVA REDACCION Y SU ALCANCE.

En virtud de todo lo anterior se propone una nueva redacción para la fracción XIII del artículo 47, la cual trata exclusivamente el problema de la embriaguez en el trabajador, y por resultar un tanto complejo el problema del uso de drogas y el procedimiento que debe seguirse, se proponen tres nuevos artículos, (47-A, 47-B y 47-C), que a pesar de todo encuadran dentro de las normas que rigen el despido.

Así el artículo 47 queda como sigue:

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón:

I.....

II.....

III....

IV.....

V.....

VI.....

VII....

VIII...

IX.....

X.....

XI.....

XII....

XIII.- Concurrir habitualmente el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, o consumir bebidas embriagantes en el centro de trabajo. Cuando por primera vez un trabajador se presente

a sus labores en estado de embriaguez, no será recibido a prestar sus servicios y podrá imponersele la sanción disciplinaria que se estime conveniente, atendiendo siempre a las circunstancias de cada caso concreto.

XIV....

XV.....

....."

Los nuevos artículos quedan como siguen:

"Artículo 47-A.- Cuando un trabajador se presentare a sus labores bajo los efectos de alguna droga, se le practicará un examen médico por el cual se determine si está en aptitud de prestar sus servicios, cuidando siempre por su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes de la empresa. Si se estima conveniente podrá aplicarse al trabajador que se haya presentado en ese estado la sanción disciplinaria que se considere correcta.

En todo caso, se dará vista a la autoridad sanitaria federal para que dentro de la esfera de sus funciones determine el tratamiento que deba seguirse para lograr la rehabilitación del trabajador.

El patrón deberá estar a lo que la autoridad sanitaria determine, y procederá de acuerdo con el dictamen que se emita, ya sea conservando al trabajador en su puesto, empleandolo en otras actividades o tomando cualquier otra medida que se estime conveniente, siempre con aprobación de la autoridad sanitaria.

Si la naturaleza del tratamiento así lo exigiere, podrá declararse la suspensión de los efectos de la relación de trabajo por el tiempo que se estime necesario para lograr la rehabilita-

ción del enfermo, que podrá ser prorrogado por una sola vez, a juicio de la autoridad sanitaria que siga el tratamiento, sin que la suspensión y su prórroga puedan exceder de un año.

Si el tratamiento no tuviere éxito y el trabajador no demuestra claras de rehabilitarse, se procederá a la terminación de la relación de trabajo, en los términos de la fracción IV del artículo 53."

"Artículo 47-B.- Si el trabajador consumiere drogas en el centro de trabajo, se dará intervención a la autoridad sanitaria federal, para que determine la necesidad ó el hábito del trabajador de consumir la droga, si por el dictamen de dicha autoridad se desprende que el trabajador no ha tenido la necesidad urgente de consumir la droga, le será rescindida la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón en los términos fijados en la parte final del artículo 47.

Si se dictamina la necesidad urgente del trabajador en consumir la droga por ser farmacodependiente, se procederá a su tratamiento en los mismos términos que el artículo anterior.

"Artículo 47-C.- Si el trabajador además de haberse presentado a prestar sus servicios en estado de embriaguez, o bajo los efectos de alguna droga, o de haber consumido drogas en el centro de trabajo, incurre en alguna otra conducta señalada en el artículo 47, será rescindida la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, en los mismos términos que señala dicho artículo.

Si ocurre un accidente de trabajo estando el trabajador en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga, se estará a lo dispuesto en el capítulo correspondiente de la presente



ley.

Si el trabajador consume algún tipo de droga existiendo prescripción médica, dará aviso al patrón de este hecho, mostrando la receta suscrita por el médico. Antes de iniciar sus labores deberá sujetarse a un examen médico que determine si esta en aptitud de desempeñar sus servicios.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún trabajador que consuma drogas, esta obligada a dar aviso a la autoridad sanitaria federal para su debida intervención, para lo cual deberán adoptarse las medidas que faciliten el cumplimiento de esta obligación.

Corresponde a la autoridad sanitaria federal dar intervención al Ministerio público federal, para fincar responsabilidad en la posible comisión de un delito."

## CONCLUSIONES :

I.- Farmacodependencia es el estado psíquico y a veces físico causado por la interacción de un organismo vivo y un fármaco, que se caracteriza fundamentalmente por un impulso irreprimible a consumir el fármaco en forma continua o periódica a fin de experimentar sus efectos psíquicos y a veces para evitar el malestar producido por la privación, debiendo distinguirse esta enfermedad del hábito pervertido a consumir drogas que no despierta un deseo irreprimible de consumirla y que carece de los elementos que caracterizan a la farmacodependencia.

II.- Diferenciamos la farmacodependencia a nivel físico en que se presentan los llamados síndromes de abstinencia, de la farmacodependencia a nivel psíquico en que no aparecen. Así mismo, debe tenerse en cuenta el nivel de tolerancia del organismo al fármaco, que reduce la gama de sus efectos y exige un incremento creciente de la dosis, pues debido a este fenómeno, en los farmacodependientes los efectos de la droga de hecho desaparecen y su uso se limita a aliviar un dolor.

III.- Establecemos dos criterios en cuanto a los efectos de las drogas en el organismo, uno respecto a sus efectos inmediatos ya que observamos que todas las drogas actúan en el individuo por fases ó etapas, y que en la primera etapa los efectos de las drogas no impiden al individuo trabajar eficazmente y otro en cuanto a las consecuencias que a mediano ó a largo plazo se presentan en el que observamos que ninguna droga produce la denigración física moral ó intelectual inmediatamente sino que esta se va presentando paulatinamente.

IV.- La fracción en estudio se aparta totalmente de la realidad del problema al no contemplar sino determinado tipo de drogas (energizantes o narcóticas) que en realidad resultan más benignas en cuanto a las consecuencias en la aptitud del enfermo para trabajar, siendo otro tipo de drogas, como las estimulantes las que producen una degradación más rápida, y ya que su efecto entraña el mismo peligro ó aún más que las que señala la fracción en estudio, no se pueden dejar de contemplar en la ley.

V.- El farmacodependiente es un enfermo que requiere de tratamiento para lograr su rehabilitación. en casos extremos en que dicho tratamiento el trabajador no pueda seguir desempeñando sus labores, por haber sido internado o por ser necesario un tratamiento similar, opera el espíritu establecido en la fracción II del artículo 42, y si en caso en que el trabajador haya perdido toda habilidad y aptitud para desempeñar el trabajo, opera la intención establecida en el artículo 53 fracción IV. Una enfermedad no puede considerarse como causa de despido del trabajador, el legislador confunde en la fracción XIII del artículo 47 al enfermo farmacodependiente con quien hace uso pervertido de la droga y altera la disciplina del centro de trabajo, y al no distinguir uno de otro, provoca que una enfermedad sea motivo de despido lo cual a todas luces resulta injusto.

VI.- Hay dos requisitos que se complementan uno al otro y son indispensables para la procedencia del despido del trabajador un incumplimiento de naturaleza grave y en relación a las obligaciones y deberes principales del trabajador y la consecuencia de que por este incumplimiento grave, se haga imposible la con-

tinuación de la relación de trabajo. No procede el despido si la causa invocada no reúne estos requisitos.

VII.- La legítima conquista de la clase trabajadora consagrada en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, puede degenerar en un auténtico instrumento de desigualdad de los trabajadores. El criterio establecido en este precepto es el que debe prevalecer en cualquier caso de despido y es el hecho de individualizar la ley al caso concreto que se trate. La aplicación de las causas de despido deben observarse con el propósito de establecer verdaderamente si existe un incumplimiento grave a las obligaciones por parte del trabajador que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

VIII.- La ley general de salud es la legislación especial en materia de farmacodependencia por lo que el resto de las legislaciones deben estar acorde a lo dispuesto por ella.

De ahí que se hace urgente la necesidad de adecuar las leyes del sistema laboral que contienen normas que impiden la exacta aplicación de las normas y principio establecidos en la ley de salud, a fin de procurar y garantizar su efectiva aplicación.

IX.- Se hace urgente la necesidad de efectuar un cambio en la fracción en estudio que permita aplicar con justicia la procedencia del despido estableciendo medidas eficaces adecuadas a la problemática real de la farmacodependencia, distinguiendo las conductas pervertidas de aquellas que obran impulsados por un estado de necesidad nacida de la tiránica enfermedad, sin descuidar los intereses de las partes de la relación de trabajo, para lo cual debe fundamentalmente darse intervención a la autoridad sa-

nitaria.

X.- Con la reforma propuesta se lograra la distinción de uno y otro caso de uso indebido de farmacos, estableciendo medidas que no desvelan los intereses de patrones ni trabajadores, dando-se intervencion en todo caso a la autoridad sanitaria federal siempre en persecucion de la total rehabilitacion del enfermo procurando la justa y equitativa aplicacion de la procedencia del despido que solo procede en casos verdaderamente graves que hacen imposible la continuacion de la relacion de trabajo.

XI.- Con la reforma propuesta se contiene una medida tendiente a particularizar la aplicacion de las sanciones al caso concreto, asi como medidas que salvaguardan los intereses de la familia y de la sociedad siempre por encima de cualquier interes individual.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALMANZA Pastor, Jose María.  
" El Despido Nulo "  
Ed. Tenos. Madrid. 1978.
- 2.- ALVAREZ Alvarez, José Manuel.  
" Derecho Obrero "  
Ed. Reos. Madrid. 1933.
- 3.- ALVAREZ del Castillo, Enrique y Otro.  
" El Derecho Latinoamericano del Trabajo "  
UNAM. Facultad de Derecho.  
1974 2 volúmenes.  
1a. Edición.
- 4.- BAILON Valdominos, Rosalio.  
" Legislación Laboral "  
Ed. Imusa. México 1984.  
1a. Edición.
- 5.- BENITEZ Fernando.  
" Los Indios de México "  
Fondo de Cultura Económica.  
México, 1980.
- 6.- BUREAU Of Bussines Practice.  
" Problemas de Alcoholismo, Drogadicción y  
Juego en los Negocios "  
Ed. Trillas. México 1977.  
1a. Edición.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo.  
" Diccionario de Derecho usual Tomo I "  
Ed. Heliasta. Buenos Aires 1977.  
11a. Edición.

8.- CARRANZA Trujillo, Raúl.

" Código Penal Anotado "  
Ed. Porrúa. México 1977.  
9a. Edición.

9.- CAVAZOS Flores, Baltazar.

" Las causales de despido "  
Ed. Trillas. México 1981.  
1a. Edición.

10.-CAVAZOS Flores, Baltazar.

" 35 Lecciones de Derecho Laboral "  
Ed. Trillas. México 1982.  
2a. Edición.

11.-CAVAZOS Flores, Baltazar.

" El Derecho Laboral en Iberoamérica "  
Ed. Trillas. México 1984.  
3a. Edición.

12.-COSSIO, Humberto.

"Droga, Toxicomania, El Sujeto Delictivo y su  
Penalidad "  
Ed. Carrillo Hermanos. Guadalajara Jal. 1977.  
1a. Edición.

13.- DE BUEN Lozano, Nestor .

" Derecho del Trabajo "  
Ed. Porrúa. México 1982.  
2 volúmenes.  
6a. Edición.

14.-DE LA CUEVA, Mario .

" El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Volumen I "  
Ed. Porrúa. México 1986.  
11a. Edición.

15.-ESTRADA, Alvarado.

" La vida de María Sabina "  
Ed. Siglo XXI. México 1977.

16.-GARCIA Ramirez, Sergio.

" Delito en Materia de Estupefacientes y Psicotro-  
picos "  
Ed. Trillas. México 1977.

17.-GARI, Helio.

" Drogadicción y Toxicos "  
Gómez Gómez Hermanos Editores S.R.L.  
México 1984.

18.-GALLART Folch, Alejandro.

" Derecho Español del Trabajo "  
Ed. Labor. Barcelona 1936.  
1a. Edición.

19.-GONZALEZ Carrero, Alfredo.

" Drogas que Producen Dependencia "  
Monte Avila. Caracas 1976.

20.-GREGORY Charles, O.

" Diritto Norioamericano del Lavoro "

21.-GUERRERO, Euquerio.

" Manual de Derecho del Trabajo "  
Ed. Porrúa. México 1987.  
16a. Edición.

22.-GOMEZ Orlando y Otro.

" Curso de Derecho del Trabajo "  
Cardenas Editores y Distribuidores  
México 1969.



23.-HUECK Alfred y otro.

" Compendio de Derecho del Trabajo "  
Revista de Derecho Privado. Madrid 1963.

24.-ITALO Morales, Hugo.

" La Estabilidad en el Empleo "  
Ed.Trillas. México 1987.  
1a. Edición.

25.-KROTOCHIN, Ernesto.

" Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo"  
Ediciones Jurídicas Europa América  
Buenos Aires 1959.

26.-LENHOFF, Arthur.

" Legislación del Trabajo en Estados Unidos de  
América "  
Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales.  
Universidad Nacional del Litoral.  
Año XVII (3a. Época) Nos. 82 al 85 .  
Santa Fé Argentina 1955.

27.- LLANES Jorge.

" Prevención de la farmacodependencia"  
Trillas, México, 1978.

28.-MENDIETA Y Nuffez, Lucio.

" El Derecho Social "  
Ed. Porrúa. México 1980.  
3a. Edición.

29.-MUNOZ Ramón, Roberto.

" Derecho del Trabajo Volumen II "  
Ed. Porrúa. México 1986.  
3a. Edición.

30.-PELICIER Yves y otro.

" La Droga "  
Oikostausa Ediciones  
Barcelona 1975.

31.-PIC Paul y otro.

" Le Nouveau Droit Oureir Francais "  
Libraire Generale de Droit Et de Jurisprudence  
Paris 1943.

32.-POROT Antoine y otro.

" Las Toxicomanias "  
Oikostausa Ediciones. Barcelona 1971.

33.-RAMIREZ Fonseca, Francisco.

" El Despido "  
Ed. Pac. México 1987.  
8a. Edición.

34.-RAMIREZ Fonseca, Francisco.

" La Prima de Antigüedad "  
Libreria Font. Guadalajara, Jal. 1976.

35.-TRUEBA Urbina, Alberto.

" Nuevo Derecho del Trabajo "  
Ed. Porrúa. México 1985.  
8a. Edición.

36.-TRUEBA Urbina, Alberto y otro.

" Legislación Federal del Trabajo Burocratico "  
Ed. Porrúa. Mexico 1986.  
23a. Edición.

37.- TRUEBA Urbina, Alberto y otro.

"Ley Federal del trabajo Documentado"  
Porrúa México 1987,  
58a. Edición.

- 38.- " Código Federal de Procedimientos Penales "  
Ed. Porrúa. México 1987.  
37a. Edición.
- 39.- " Código Penal "  
Ed. Porrúa. México 1987.  
43a. Edición.
- 40.- " Código Civil "  
Ed. Porrúa. México 1987.  
56a. Edición.
- 41.- " Código de Procedimientos Civiles "  
Ed. Porrúa. México 1987.  
32a. Edición.
- 42.- " Code Dutrivial Jurisprudence General Dalloz "  
Paris 1972.
- 43.- " Diccionario Enciclopedico de las Ciencias  
Medicas "  
Ed. Mc Graw Hill 4a. Edición.
- 44.- " Diccionario Hispánico "  
Pequeño Laourosse Ilustrado.
- 45.- " Diccionario Hispánico Universal Enciclopedico  
Ilustrado Tomo I W.M. Jackson Inc. "  
Ediciones México 1967.
- 46.- " Enciclopedia Jurídica Omeba Tomo VIII.  
Dere. Divd.  
Ed. Bibliografica. Argentina Buenos Aires 1970.
- 47.- " Jurisprudencia Suprema de Corte de Justicia,  
Quinta Parte Cuarta Sala."  
Apendice al Seminario Judicial de la Federación  
1917-1985, Informe 1982. Boletin. 1957, 1958, 1959

- 48.- " Ley Federal del Trabajo " Ed. Pat. México 1987.
- 49.- " Ley General de Salvo " Porrúa México 1987 3a. Edición.
- 50.- " Ley del Seguro Social " Porrúa, México 1987. 41a. Edición.
- 51.- " Revista de Información Jurídica. Ministerio de Justicia Comisión de Legislación Extranjera. Estados Unidos de América, El Derecho Laboral desde 1950-No. 129- Madrid España. febrero 1954.