



183
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

La Farmacodependencia como causal
de Rescisión,

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE;

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

Ma. Eugenia Cossio Aranda

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1991.



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.

LA FARMACODEPENDENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION

PAG.

INTRODUCCION	1
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO

M A R C O C O N C E P T U A L

1.1 Relación de Trabajo	3
1.2 Estabilidad	7
1.3 Rescisión, Terminación y Suspensión de la Relación de Trabajo	11
1.4 Trabajador	18
1.4.1 Menor Trabajador	20
1.5 Farmacodependencia	23

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR EN MEXICO

2.1 Epoca Precolombina	36
2.2 Epoca Colonial	39
2.3 Epoca Independiente	48
2.4 Epoca Revolucionaria	52
2.5 Epoca Post-revolucionaria	57

CAPITULO TERCERO

ANALISIS JURIDICO DE LA FRACCION XIII DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 Causas Justificadas de Rescisión	74
3.2 Prescripción de la Acción de Rescisión	108
3.3 Diferencia con la Terminación y la Suspensión	118

CAPITULO CUARTO

EFFECTOS DE LA FARMACODEPENDENCIA

4.1	Trastornos de la personalidad	133
4.2	Trastornos del estado de ánimo	142
4.3	Trastorno esquizofrénico y trastorno delirante ...	147
4.4	Trastornos por ansiedad, disociativos y somatoformes	153
4.5	Trastornos mentales orgánicos inducidos por tóxicos	165

CAPITULO QUINTO

LA NECESIDAD DE PROTEGER AL TRABAJADOR CONTRA LAS ADICCIONES

5.1	Esfuerzos por erradicar la farmacodependencia ...	190
5.2	Tratamiento en la Ley General de la Salud	195
5.3	Tratamiento en la Ley Federal del Trabajo	204
5.4	Jurisprudencia	211
CONCLUSIONES		227
BIBLIOGRAFIA		233

INTRODUCCION

Mi inquietud sobre la farmacodependencia como fenómeno social, que se sigue propagando a velocidad increíble en la sociedad contemporánea y que afecta al individuo sin distinción de estrato o posición social, motiva la elaboración del tema "La Farmacodependencia Como Causal De Rescisión", constituido por cinco capítulos y conclusiones, en los cuáles se hace un análisis y exposición atendiendo a las ramas jurídicas y complementariamente la psiquiátrica.

La aparición de nuevas drogas en el mercado y la subsecuente disminución del precio de varias de ellas, hace disponibles a todos los estratos socioeconómicos con la consiguiente expansión en su uso; el estudio se enfoca específicamente a los trabajadores, que por su misma constitución, las leyes están orientadas a brindarles mayor protección, estableciendo una serie de requisitos para que les sea permitido prestar sus servicios y sobre todo, tiene una dedicación especial para propiciar dentro de este ámbito, la prevención de la farmacodependencia en los centros de trabajo.

El análisis del tema, impone la necesidad de presentar un marco teórico conceptual que presenta nociones elementales de las figuras jurídicas relacionadas con el tema básico.

En los antecedentes del trabajador en México, se analiza las disposiciones jurídicas que los han protegido y la realidad fabril en que ha transcurrido y agotado su vida obrera.

El fenómeno de las adicciones ha sido considerado como un problema internacional, que requiere de una serie de

especificaciones que permitan apreciar su complejidad, en consecuencia surge la necesidad de analizar el problema en todas sus manifestaciones, puesto que produce efectos en todas ellas.

Por la existente interrelación entre las adicciones con los trastornos mentales, es menester realizar un estudio de los efectos de la farmacodependencia atendiendo a la rama psiquiátrica.

Así mismo, se estudia este fenómeno como causa de rescisión de la relación de trabajo, puesto que es un fenómeno que destruye al individuo en todos los aspectos, por consiguiente afecta en su esfera laboral.

El problema de la farmacodependencia acarrea una serie de conductas relevantes en materia jurídica, motivo que insta proteger al trabajador contra las adicciones, atendiendo su prevención y erradicación.

CAPITULO PRIMERO

M A R C O C O N C E P T U A L

1.1 Relación de Trabajo

Para satisfacer sus necesidades, el hombre ha aplicado su esfuerzo personal, es decir el trabajo, y es la Legislación Laboral, la conquista en la cual quedó plasmada la lucha de los trabajadores en defensa de sus intereses.

El Derecho del Trabajo busca la justicia social dentro de un marco de equilibrio, es decir protege a los trabajadores de manera especial, desde el momento que el operario acepta prestar un servicio a un patrón, se realiza la relación de trabajo y queda bajo la cobertura de ésta, y consagra y respeta un mínimo de derechos en favor de los trabajadores.

Los sujetos de la relación de trabajo son los trabajadores y los patronos, pero dependiendo del tipo de relación individual o colectiva, serán titulares de intereses, derechos y obligaciones, ya que el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales y los sindicatos en las relaciones colectivas.

De lo anterior Ludovico Barassi, expresa su opinión clasificando en tres tipos de relación de trabajo: "Una individual (entre empleador y trabajador), una pública (entre el Estado y el empleado u operario dependiente del mismo) y una colectiva (cuando por lo menos uno de los sujetos fuere una asociación sindical". (1)

(1) LUDOVICO BARASSI, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1953, p. 262.

La relación de trabajo es una relación de empresa, en ella interviene el elemento del empleador o empresario.

El mencionado autor opina: "Se desconoce la simplicidad y el carácter concreto del concepto de relación de trabajo. La simplicidad, porque bien mirado el aspecto individual y el público se funden en un concepto único o sea la relación jurídica por cuya virtud una persona física se obliga a una prestación de trabajo en el interés de la otra parte, sea ésta particular o ente público, de la que recibe una retribución. El carácter concreto, porque la relación jurídica de trabajo no puede dejar de ser una relación jurídica concreta que contiene, sea en la obligación como en el crédito, una prestación de trabajo. Cuando al admitir una "relación de trabajo colectivo" se extiende el concepto hasta comprender la relación entre dos asociaciones sindicales o entre una asociación sindical y un empresario que asumen recíprocas obligaciones acerca de contratos individuales futuros, se recurre a un paralelismo conceptual con "el derecho del trabajo" que peca precisamente contra el carácter de la relación de trabajo".(2)

La protección sindical no se dirige únicamente a las relaciones entre los sujetos de la relación de trabajo porque tiene por objeto a los intereses de la producción y del intercambio, prescindiendo de la relación de trabajo.

La relación que tiene por contenido el trabajo, existe concretamente cuando se afirma exclusivamente como la de tipo individual.

La relación laboral tiene dos clases de elementos:

(2) Idem.

Subjetivos compuesto por trabajador y patrón, y objetivos integrado por la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

La Ley Federal del Trabajo, en su precepto 20 primer párrafo, establece que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

"La relación de trabajo es sólo aquella individual entre empleador y trabajador (datore y prestatore di lavoro) que son los sujetos de esa relación. (No. 131). Los sindicatos quedan en la periferia con la acción de tutela de las categorías representadas o sea, de los empleadores y trabajadores". (3)

El anterior citado artículo de la Ley Federal del Trabajo prevé que, "cualquiera que sea el acto que le de origen" serán las formas para constituir una relación de trabajo y la más común es el contrato; es suficiente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, sin embargo no puede ser lo contrario.

Las relaciones de trabajo de naturaleza contractual atienden al contrato de trabajo, que se define como: "Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otro, a cambio de una remuneración". (4)

(3) Ibidem, p. 263.

(4) MANUEL ALONSO GARCIA, Curso de Derecho del Trabajo, 4a. edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973, p. 302.

Del artículo 21 de nuestra Ley se desprende que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

De acuerdo al precepto 107 de la misma Ley, existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la Legislación Laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

La relación de trabajo puede ser de naturaleza extracontractual, o sea vínculos de carácter y significación distintos a los puramente contractuales.

El Derecho del Trabajo regula la relación jurídica que descansa en la prestación libre y personal de un trabajo por cuenta ajena, que por no nacer de un acuerdo de voluntades, se manifiesta como relación jurídica de índole no contractual.

Las relaciones de trabajo de tipo extracontractual pueden atender a la naturaleza del acto originario de la relación y a el carácter del vínculo que liga a los sujetos de la misma. En las primeras, la producción de sus efectos se realiza independientemente de la voluntad del interesado, v. gr; "las de significación forzosa, en que el trabajo ha de prestarse, también por cuenta ajena, y en contra de la voluntad del propio interesado, en atención a circunstancias especiales, excepcionales o no, si bien la naturaleza no libre de esta prestación incluye su consideración del régimen laboral". (5)

(5) Ibidem, p. 294.

Las segundas son aquellas que nacen de las obligaciones que crean, para una o ambas partes, a consecuencia del mandato legal que, al imponer ciertos deberes y otorgar determinados derechos, fija los límites del vínculo establecido entre empresario o trabajador y los órganos administrativos correspondientes; otro tipo de éstas son aquellas originadas por situaciones jurídicas cuyo nacimiento está en una prestación de hecho, sea porque la realización del trabajo se verificó sin acuerdo o porque la nulidad originaria del instrumento contractual, y el carácter de contrato de tracto sucesivo, que el de trabajo tiene, impiden retrotraer los efectos de la nulidad al momento mismo de la celebración borrando las prestaciones realizadas, lo cual obliga a valorar jurídicamente las consecuencias de ellas, (relaciones jurídicas de hecho).

1.2 Estabilidad

Este principio entraña el ideal de que el trabajador obtenga la conservación o permanencia del empleo, siendo trascendente que sea en forma indefinida, pero desafortunadamente la duración del empleo depende de la naturaleza de la relación.

Mario De La Cueva afirma que, "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo 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 relación, que hagan imposible su continuación". (6)

(6) MARIO DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 11a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p. 219.

El concepto de estabilidad está caracterizado por la dualidad de la permanencia en el desempeño de las labores. La estabilidad relativa o durabilidad, mínima garantía para el trabajador, indemnizable cuando se le despida sin justa causa y la estabilidad absoluta o perdurabilidad, que consolida el nexo del trabajador con la empresa por cuanto solo puede ser dado de baja en la misma, con causa justificada. Esta última es también conocida como estabilidad en el empleo y se confunde con la permanencia.

En la estabilidad absoluta, se niega totalmente al patrón la facultad de disolver una relación de trabajo, por un acto unilateral de su voluntad y solamente se permite la disolución por causa justificada y probada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador. En la estabilidad relativa se autoriza al patrón en grados variables, a disolver la relación de trabajo, por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

La distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina de acuerdo al grado de libertad, que se le concede al patrón para disolver la relación.

En la estabilidad en el empleo, el trabajador incorporado a la empresa aparece como elemento necesario a ésta, que tiene una especie de propiedad de su labor; cuando el trabajador aparece unido a la empresa por una relación de carácter permanente, en forma continuada, la ruptura del contrato de trabajo no puede producirse, excepto que estén de por medio causas justificadas.

La estabilidad en el trabajo limita la autonomía del patrón para poder disolver el vínculo laboral; la incorporación del trabajador a la empresa tiene carácter definitivo, salvo que por exigencias técnicas o de otra naturaleza hagan

necesario ponerle fin a la relación laboral.

Guillermo Cabanellas nos cita a varios autores que definen el concepto de estabilidad en el empleo; "Por Bonhonne como "un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo, siempre que el trabajador no haya dado motivo para la respectiva denuncia o cuando una causa prevista por la ley no determine la transformación de la garantía en beneficio". Para Barasse, se trata de una permanencia jurídicamente garantizada; de tal manera que "La estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones; es decir, a quien reviste la calidad de permanente; se necesita para ello que "medie una limitación a la facultad de poner fin a la relación, es decir que exista la protección jurídica". La estabilidad no es sino un modo de ser de la permanencia. Es definido con mayor claridad como "el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir". (7)

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

El Principio de la estabilidad en el empleo se asocia con la idea expresada en este precepto, referente a la indeterminación de la duración de la relación de trabajo,

(7) BONHONNE ET-AL, citados por Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, Libro de Edición Argentina, Buenos Aires, 1968, p. 703.

salvo disposición en contrario, cuya prueba es a cargo del patrón. Sin embargo, si la relación laboral es por obra o tiempo determinado, si subsiste la materia del trabajo, seguirá existiendo la relación hasta el agotamiento de la materia, lo cual ratifica la aplicación del principio, asegurando al trabajador respecto la prestación de su trabajo y en su remuneración. "Si la estabilidad en el empleo tuviera en nuestra legislación un carácter absoluto, el contrato sería por tiempo indeterminado". (8)

La estabilidad en el trabajo es un principio creado para dar seguridad al trabajador en el presente y en un futuro, en la permanencia de sus labores, porque basta únicamente con el cumplimiento de sus obligaciones para asegurar su permanencia en su empleo. El autor José Dávalos nos cita que: "Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido". (9)

La proyección a la seguridad social justifica la existencia del Principio de la estabilidad en el empleo. No es posible lograr una estabilidad absoluta, ya que algunas hipótesis podrían ser contrarias a la naturaleza de las cosas y aún conducir a la destrucción de derechos humanos que son tan relevantes como los derechos sociales. El logro total de la estabilidad relativa no es posible, esto implicaría otorgar libertad absoluta a la voluntad del patrono, lo que sería estar en contra y llegar a la negación de ésta institución.

(8) JOSE DAVALOS, Derecho del Trabajo I, 2a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p. 118.

(9) Ibidem, p. 140.

1.3 Rescisión, Terminación y Suspensión de la relación de trabajo

La Ley de 1931 dividió los motivos justificados de disolución de las relaciones individuales de trabajo, en causas de rescisión y causas de terminación.

La Ley Federal del Trabajo utiliza a la rescisión, como la figura jurídica para connotar la invalidación de la relación de trabajo, aunque de origen civilista, ha sido acogida en nuestro Derecho Laboral.

Mario De La Cueva expresa que: "Los principios del nuevo Derecho mexicano del trabajo acerca de la disolución de las relaciones individuales de trabajo surgieron en la Asamblea Constituyente de Querétaro como una aplicación de la estabilidad en el trabajo". (10)

La rescisión provoca la ineficacia de un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales a causa de actos externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores.

La rescisión del contrato de trabajo "Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro". (11)

La rescisión y la terminación son formas de disolución de las relaciones de trabajo, subclasificándose en dos tipos esenciales: el despido y la separación, figuras propias

(10) MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit; p. 240.

(11) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, U.N.A.M., México, 1984, p. 34.

en la Legislación Laboral.

Se entiende por despido, "la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por aquél, ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador" y la separación como: "la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por éste, en forma unilateral, ante el incumplimiento laboral culposo y grave por parte del patrón". (12)

De estas definiciones desprendemos el significado del vocablo rescisión, que nuestra Ley Federal del Trabajo utiliza al reglamentar la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, el cual consagra que si la relación de trabajo se hace insostenible por causas imputables al trabajador o al patrono esta se pueda disolver; fracción que a la letra dice: "XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el".

(12) Ibidem, p. 35.

Al analizar ésta fracción concluimos que se establece claramente el Principio de estabilidad en el trabajo, atendiendo a que la disolución de la relación de trabajo, sólo será factible ante causas justificadas, que son reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, y si el patrón despide injustificadamente al trabajador estará obligado a elección de éste, a reinstalarlo o indemnizarlo.

Mario De La Cueva define: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones" (13)

La Ley Federal del Trabajo, no consagra una definición de rescisión, ya que presupone el conocimiento de la misma y se refiere a ella en los artículos 46, 47 (causas imputables al trabajador) y 51 (imputables al patrón).

Aún cuando la Ley citada no establece una definición, podemos decir que "La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes". (14)

En nuestro Derecho Laboral ha provocado polémica la inclusión del vocablo rescisión; autores como Alberto Trueba Urbina consideran que siendo de abolengo civilista, no debe utilizarse en materia de Derecho Laboral, como lo afirma en su comentario al precepto 46 de nuestra Ley que establece: "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad", sosteniendo que la terminología la

(13) MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit; p. 241.

(14) BALTASAR CAVAZOS FLORES, 35 Lecciones de Derecho Laboral, 6a. edición, Editorial Trillas, México, 1989, p. 122.

boral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, utiliza la palabra despido cuando se refiere de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, por lo que propone que se sustituya el término de rescisión por el de despido, en posteriores reformas; de igual manera reemplazar en el precepto 51 la palabra rescisión por la de retiro que en materia laboral es la correcta.

De acuerdo con este autor se debe hablar de retiro o de despido según sea el caso.

La rescisión sólo opera en las relaciones individuales de trabajo; la Legislación mexicana no establece una disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el Contrato Colectivo.

Sus características fundamentales:

Acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

Acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

Acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causa o causas de rescisión, pero como obligación impuesta al patrón y no al trabajador.

La rescisión puede ser producto de la realización de una conducta o sea un hacer (actos inmorales cometidos por el trabajador en el establecimiento o lugar de trabajo); o de una omisión o sea un no hacer (negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas respecto a accidentes o enfermedades).

La rescisión interrumpe la relación de trabajo en el caso de un despido, en tanto se dicta laudo sobre la acción

de cumplimiento de contrato o de indemnización, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación o condenando al patrón a pagar la indemnización, la relación laboral se disolverá; no así si el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, caso en el que solamente se vió suspendida la relación del trabajo.

La disolución de la relación de trabajo se originan con la terminación conjuntamente con el despido y el retiro.

El vocablo TERMINACION si se aplica gramaticalmente implica la conclusión, por cualquier causa de la relación de trabajo; nuestra Legislación Laboral utiliza el concepto en sentido más restringido, se refiere a la disolución del vínculo de trabajo por causas distintas del despido y del retiro.

En el despido y en el retiro se encuentra un incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador o del patrón, en la terminación no existe alguno de los sujetos de la relación laboral, se puede considerar a la terminación como la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro.

El concepto es definido por Mario De La Cueva: "La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación; así a ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador".(15)

Unicamente el trabajador puede terminar su relación

(15) MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit; p. 242.

de trabajo en cualquier tiempo, aquella decidida en forma unilateral por el patrón se asimila al despido.

La terminación del contrato de trabajo, "es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superviniente ajena a su voluntad". (16)

La Ley Federal del Trabajo reglamenta las causas justificadas de terminación de la relación individual, atendiendo al Principio de la estabilidad en el empleo.

La SUSPENSION de las relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo que impide al trabajador, la prestación de su labor.

Esta figura jurídica se introdujo en la Legislación Laboral, como medida de protección al Principio de estabilidad en el empleo, para evitar la disolución de la relación de trabajo ante los obstáculos que les impiden temporalmente al trabajador o al patrón cumplir con sus obligaciones o ejercer sus derechos.

La institución, al proteger plenamente al trabajador, ratifica la idea del Derecho del Trabajo, como el estatuto de y para la clase trabajadora, es decir considera que cuando exista alguna circunstancia justificativa que le impida pres-

(16) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Op. Cit; p. 264.

tar su trabajo, el patrono no podrá disolver la relación y quedará obligado a respetar todos los derechos del obrero y a reinstalarlo en su trabajo, al desaparecer la causa que impidió prestar la labor.

La suspensión en razón de su propia naturaleza, es temporal. No se puede concebir jurídicamente la suspensión de finitiva de la relación de trabajo, porque en este supuesto sería una disolución. No se suspende la relación pero sí alguno de sus efectos.

"La suspensión de la relación de trabajo consiste en que, continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran"(17)

No produce la disolución de la relación de trabajo, su objetivo es mantenerla viva, en estado latente o estático, con la finalidad de que recupere su funcionamiento en el momento en que la causa que la produjo desaparezca y pueda surtir nuevamente sus efectos.

El efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia, el pago del salario. El carácter temporal de la suspensión provoca que al concluir la causa que la motivo, se reanuden los efectos de la relación.

Se justifica porque trata de defender la estabilidad y evita la disolución de las relaciones laborales.

(17) ROBERTO MUÑOZ RAMON, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, p. 304.

1.4 Trabajador

En la doctrina a la persona que presta un servicio se le conoce con varias denominaciones: empleado, trabajador, obrero, operario, etc. En un principio se utilizó el término obrero, reflejando una expresión clasista, después operario, producto de un estado de evolución que es resultado de una serie de cambios sociales.

Se unificó atendiendo a que las normas de la Declaración de Derechos Sociales, se basa en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que carece de objeto las distinciones.

La Ley Federal del Trabajo en el precepto 1º, párrafo 2º, recoge un principio de igualdad, al establecer que "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

La Ley Federal del Trabajo de 1911, estableció en su artículo 3º que, "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Autores señalan que de la redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebraban el llamado contrato de equipo; la Ley no precisó si sólo la persona física o también la moral podían ser sujeto de relaciones de trabajo.

La Ley vigente señala el concepto en el precepto 8º: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Este precepto hace alusión solamente a la persona física como sujeto de dicha relación de trabajo; ésta aclaración sirvió de base para que el contrato de equipo quedara al margen de la Ley.

Sólo la persona física como ente individual puede ser considerada trabajador; un sindicato, una asociación o una coalición, no pueden tener tal carácter aun cuando se mantenga relaciones laborales con ellas y resulten obligadas a prestar servicios.

Trabajador como persona física puede serlo un hombre o una mujer, basta que gocen de capacidad legal para intervenir en la creación y desarrollo de relaciones laborales y cuya conducta este de acuerdo a la citada relación.

Manuel Alonso García define éste concepto: "Trabajador será aquél sujeto del contrato de trabajo que se obliga a prestar un servicio (o ejecutar una obra) por cuenta de uno o varios empresarios o de una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración". (18)

El maestro José Dávalos sostiene que: "El trabajador siempre será una persona física, esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral, el servicio ha de ser en forma personal, el servicio ha de ser de manera subordinada". (19)

La reunión de dichos elementos presume la existencia de la relación de trabajo; es necesario hacer notar que lo que se subordina es la energía de trabajo (aptitudes o cuali-

(18) MANUEL ALONSO GARCIA, Op. Cit; p. 322.

(19) JOSE DAVALOS, Op. Cit; p. 91.

dades físicas o mentales), en beneficio del patrono, en tanto que el trabajador como ser humano, no puede ser objeto de subordinación.

Guillermo Cabanellas expresa que: "Son trabajadores quienes ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, de tal manera que el Derecho Laboral no considera como sujeto de él a quien realiza o ejecuta una determinada actividad productora, sino solamente al que en dicha actividad es subordinado". (20)

El trabajador es poseedor de una energía de trabajo mínima o máxima, que representa para el patrono la satisfacción de una necesidad, y para el trabajador un medio que le proporciona la posibilidad de subsistir.

El trabajador como una de las partes integrantes de la relación de trabajo, es elemento esencial, motivo que inspira a la norma de trabajo ha encaminarse a la protección y amparo de ésta clase, en su relación laboral, para que cuenten con los elementos necesarios para subsistir decorosa y dignamente, acorde con la calidad del ser humano.

La subordinación es el elemento característico de la relación de trabajo, que se traduce en la facultad de mando y en el derecho a ser obedecido.

1.4.1 Menor Trabajador

El trabajo de los menores es objeto de protección, en interés de la sociedad, que puede resentir el crecimiento

(20) GUILLERMO CABANELLAS, Introducción al Derecho Laboral, V. II, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1960, p. 77.

de una niñez débil, cansada y muchas veces enferma.

El menor trabajador quedó protegido por primera vez en Inglaterra en el año de 1802, momento en que se dictó la primera Ley sobre el trabajo de los menores ante las injustas situaciones de hecho en que quedaban envueltos.

El Estado es el principal promotor para impedir que un trabajo prematuro o muy prolongado, detenga el desarrollo físico del niño y agote sus fuerzas, para asegurar su instrucción primaria indispensable, garantizar el progreso de sus facultades intelectuales y de su saber profesional.

Se han impuesto serias restricciones en el ejercicio de una labor a los menores de 18 años, atendiendo a los abusos a que fueron sujetos en el pasado, como son la prohibición al trabajo nocturno, a la realización de su trabajo en locales o servicios peligrosos o insalubres, en aquellas perjudiciales a su moral, entre otras.

La Organización Internacional del Trabajo estableció varios convenios y recomendaciones en relación al trabajo prestado por los menores y que han sido recogidos en casi todas las legislaciones de los países hispanoamericanos.

Es importante destacar en relación a las condiciones de la realización del trabajo, el precepto 1º, del proyecto de convenio adoptado en la Conferencia convocada en Ginebra, de la Organización Internacional del Trabajo, en octubre de 1921, en donde se señaló: "que los niños menores de 14 años no podrán ser empleados, ni trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas, o en sus dependencias, sino fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar, y dicho trabajo, si ha lugar, deberá ser tal que no pueda perju-

dicar a su asiduidad a la escuela". (21)

Se reglamentó el trabajo nocturno de los niños menores en la agricultura, asegurándoles un periodo de descanso de acuerdo a las exigencias de su constitución física y que no comprenda menos de diez horas consecutivas, se fijó la edad de catorce años para que los menores no sean ocupados en trabajos no industriales.

En el citado convenio se estableció que los niños que no hayan cumplido doce años, podrán ser ocupados en trabajos ligeros fuera de las horas fijadas para su asistencia a la escuela, sin embargo, las labores no deben ser nocivas para su salud o desarrollo normal, no serán de carácter perjudicial a sus estudios escolares y no excederán de dos horas diarias, tanto en días de clases como en vacaciones y en ningún caso, el tiempo de siete horas la duración dedicada a la escuela y a dichos trabajos ligeros. Por último se prohíben los trabajos ligeros en domingos y días de fiesta pública legal y durante la noche, entendiendolo dentro del intervalo entre las ocho de la noche y las ocho de la mañana.

A los menores de dieciocho años se le protege de trabajos peligrosos para la salud, la vida, la moralidad y los excesivamente fatigantes a sus fuerzas y no podrán exceder de seis horas diarias o treinta y seis semanales.

Desde mi punto de vista, menor trabajador es toda persona física, mayores de catorce años y menores de dieciséis, que presta a otra física o moral, un trabajo personal

(21) GUILLERMO CABANELLAS, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945, p. 207.

subordinado, con cumplimiento de una serie de requisitos legales, en protección a su propia constitución física.

1.5 Farmacodependencia

Nuestro país, en comparación a otras naciones, tiene un bajo consumo de drogas, sin embargo, la farmacodependencia es un fenómeno social, que se sigue propagando a una velocidad increíble en la sociedad contemporánea y que afecta sin distinción de estrato o posición social.

Respecto los antecedentes justamente de la farmacodependencia, numerosos estudios afirman que casi todas las sociedades que el hombre ha conocido, con excepción de tres o cuatro ya identificadas, han recurrido a drogas psicotrópicas incluyendo el alcohol. La historia de las drogas muestra la evolución del consumo religioso e intrascendente de carácter local, al meramente sensual y masivo que se extiende progresivamente incorporando cada vez más demandantes.

Las plantas se conocieron como adormidera, coca y cáñamo. La primera tiene como producto el opio, que recibió rápido cultivo y extensión; originaria de Egipto y Asia Menor fué difundida por los mercaderes árabes a la China y la India. La coca, su componente básico es la cocaína, de origen americano y tras la conquista de este continente, fué exportada y se difundió por todo el mundo. El cáñamo ofrece dos variedades conocidas como hashish y marihuana; oriunda de la península arábiga, posteriormente se expandió y tuvo especial radicación en la marihuana, en el continente americano.

En la historia de las drogas, en el México Precolombino fué conocido un criterio: "En México antiguo, Tenochtitlán, Tollan, Teotihuacán, Texcoco y todos los pueblos asenta

Los hasta donde se mira el mar o se pierda la vista deberán honrar a sus dioses, al sol, la luna, la serpiente emplumada; con vidas humanas, danzas, música de caracoles y con su propio alimento, hongos, tabaco, pulque". (22)

En la religión indígena existió una deidad que reside en las semillas de una planta conocida como coaxihuitl (planta serpiente), también denominada ololiuhqui; más que veneradas son temidas en el México prehispánico.

Los aztecas denominaban a los hongos "Teonanácatl", que significaba 'carne o alimento de los dioses'; éstas plantas divinas por su naturaleza sagrada se destinaban a los grandes ceremoniales.

En la "Historia de las Indias de Nueva España" el fraile dominico Diego Durán, se refiere al uso de los hongos, "Y todos los señores y grandes de las provincias se levantaron y para más solemnizar la fiesta, comieron todos de unos hongos monteses, que dicen que hacen perder el sentido, y así salieron todos muy aderezados al baile". (23)

Esta narración hace mención a la coronación del emperador Tizoc en 1481, en que al término del banquete se ofreció a los convidados hongos embriagantes.

La sociedad Mexica mantenía un estricto control sobre la ingestión del pulque, considerado un brebaje sagrado y situado dentro de un contexto eminentemente religioso.

(22) CENTRO DE INTEGRACION JUVENIL, Manual de Capacitación para el Voluntario, C.I.J., México, 1989, p. 15.

(23) Idem.

El ololiuhqui es uno de los principales alucinógenos en que se sustenta la religión del México precolombino. En el México colonial, los españoles lo conceptúan como un medio del indio para comunicarse con el maligno.

En 1561 los hongos fueron motivo de estudio, Francisco Hernández, médico de la corona española, describe tres clases de ellos: "unos que causan la locura en forma de risa incontrolable, y que los indios llaman Teyhuintli; otra especie que causa visiones demoniacas y una especie que es reservada para grandes fiestas y banquetes de los príncipes". (24)

En esta época la Santa Inquisición castiga a todo aquél que realiza semejantes aberraciones y condena cualquier empleo que se les da, considerando su uso como pecado mortal, por ser una especie de trato con lo maligno.

En México contemporáneo subsisten diversos grupos étnicos que continúan realizando ritos y celebraciones en las que el consumo de drogas juega un papel importante, ritos que son ejecutados con el mismo simbolismo de antaño, atribuyendo a las drogas propiedades mágicas, religiosas y curativas.

Se cree que debido a que la Inquisición prohibió el uso del peyote y el ololiuhqui durante la época colonial, la marihuana sirve de sustituto de estas plantas. El uso ritual de la marihuana es característico de los otomíes, tepecanos y tepehuas, quienes la identifican como "yerba de Santa Rosa o Gaxa Santa Rosa".

Estudios actuales demuestran que en últimos años los jóvenes mexicanos, han incrementado el abuso de la marihuana,

(24) Ibidem, p. 22.

inhalantes, barbitúricos y drogas alucinantes. El problema de consumo de drogas en los años sesenta, se profundizó en los Estados Unidos de Norteamérica como un medio de protesta, situación que afectó a nuestro país, esto en consideración a que queda firmemente consolidado la penetración de la droga y la adicción a ella ha ganado cada día más sujetos por el simple contagio. Actualmente existe un consumo y abuso de fármacos legales e ilegales, principalmente en las áreas urbanas, lo que manifiesta un grave problema social.

En relación con la encuesta nacional de adicciones, las drogas que son objeto de mayor abuso en nuestro país, después del alcohol y el tabaco, en orden decreciente de importancia son: marihuana, inhalables, tranquilizantes, anfetaminas (estimulantes), cocaína y depresores.

La encuesta indica que los varones hacen mayor uso de las drogas que las mujeres, iniciándose en el consumo de marihuana, inhalantes, cocaína y heroína, de los 12 a los 17 años, para las demás sustancias las edades fluctúan entre los 18 y 25 años.

Los lugares donde se obtuvo la droga por primera vez se señalan la propia casa, de un amigo o familiar, después la calle, los parques y la escuela como el lugar donde tuvieron acceso a la marihuana, y las cantinas, bares y discotecas respecto a la cocaína.

Se define a la farmacodependencia como "el consumo voluntario y habitual de sustancias que alteran la mente y la conducta". (25)

(25) PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA, Programa de Atención a la Farmacodependencia ADEPAR, PGR, México, 1987, s.p.

"La Organización Mundial de la Salud la define como el estado psíquico y a veces físico causado por la interacción entre un organismo vivo y un fármaco". (26)

El estado se caracteriza por modificaciones de comportamiento y por reacciones que comprenden siempre un impulso irreprimible de consumir la droga en forma continua o periódica, para experimentar sus efectos psíquicos y físicos.

El autor Héctor Sánchez expone:

"Droga o fármaco toda sustancia que introducida en el organismo vivo puede modificar una o más de sus funciones.

Abuso se considera al consumo de una droga en forma excesiva, persistente o esporádica, incompatible o sin relación con la práctica médica habitual.

Tolerancia es la adaptación del organismo a los efectos de la droga, lo que implica la necesidad de aumentar la dosis para seguir obteniendo resultados de igual amplitud". (27)

La dependencia psíquica, "Es un impulso incontrolable de consumir un fármaco para obtener un estado de bienestar psicológico, en el que se experimenta placer al proporcionar alivio a la tensión y a la incomodidad emocional". (28)

Este estado mental es un factor potente en el uso crónico de drogas psicotrópicas y en algunas drogas puede ser el único factor del deseo vehemente y el uso compulsivo; incluye sentimientos de satisfacción y un impulso para adminis-

(26) CENTRO DE INTEGRACION JUVENIL, Op. Cit; p. 32.

(27) HECTOR SANCHEZ, La Lucha en México contra las Enfermedades Mentales, Fondo de Cultura Económica, México, 1974, p. 71.

(28) CENTRO DE INTEGRACION JUVENIL, Op. Cit; p. 33.

trarse repetida o continuamente la droga, a fin de obtener placer o evitar molestias.

La dependencia física, "Es el impulso incontrolable de consumir la droga, porque en el organismo se ha producido un estado de adaptación biológica en donde se presentan los fenómenos de tolerancia y síndrome de abstinencia". (29)

"Síndrome de abstinencia es el conjunto de síntomas caracterizados por trastornos fisiológicos que se presentan al suspender bruscamente el consumo de un fármaco cuando existe dependencia física; los síntomas variarán dependiendo del tipo de droga que se consuma". (30)

El uso indebido de drogas puede estar motivado por la interacción de factores individuales, familiares y sociales, como una respuesta inadecuada a la situación y habilidades adquiridas para resolver sus problemas sociales cotidianos.

Según estudios realizados sobre prácticas psiquiátricas a grupos farmacodependientes y de comparar los resultados con los antecedentes de sus rasgos de personalidad previos a la drogadicción, encontraron que los consumidores pueden situarse en tres grupos: a) sujetos inmaduros, incapaces de sostener relaciones interpersonales duraderas; b) personas frustradas con conflictos internos graves, y; c) sujetos impulsivos que pueden posponer la satisfacción de necesidades básicas.

Entre los factores que influyen en la gravedad de

(29) Idem.

(30) Idem.

la farmacodependencia se encuentran:

1. Peligrosidad de cada droga en particular por sus efectos psicotomiméticos y tóxicos.
2. Aumento en el número de drogas psicoactivas sintetizadas durante los últimos años.
3. Distribución masiva de éstas drogas a grandes números de nuestra población.
4. Trastornos de la personalidad en los adolescentes y jóvenes, situación que los hace susceptibles a adquirir la farmacodependencia.

El problema de la farmacodependencia es un fenómeno universal, con orígenes económicos, psicológicos, sociales y biológicos.

Son motivaciones para el consumo de drogas:

- a) Principalmente la participación de un factor personal predisponente.
- b) Pensar que les brinda acceso a un cierto equilibrio social o se cree que se obtiene.
- c) Satisfacer sus anhelos de aventura ante lo desconocido.
- d) Crisis propias del desarrollo de la personalidad.
- e) Problemas económicos y extrema pobreza.
- f) Desempleo y falta de opciones para la capacitación laboral.
- g) Disponibilidad de drogas y corrupción.
- h) Presión moral, amenaza y aún la violencia que puede recibir el joven, por parte del grupo con el que convive.
- i) Información errónea o confusa en relación con el tema.
- j) Falta de servicios especializados para la atención del problema, etc.

Existen diversas clasificaciones sobre los fármacos capaces de producir dependencia, para efecto de nuestro estudio nos apegaremos a la más inteligible, que divide en:

1. Estimulantes, y; 2. Depresores.

1. Estimulantes, comprende las drogas que aceleran y producen estado de excitación.

1.1 Anfetaminas, con frecuencia estos medicamentos son prescritos por el médico para tratamiento de la obesidad y en algunos casos para estados depresivos en grado menor.

1.2 Cocaína, se obtiene de la hoja de la coca y su uso médico es muy reducido.

1.3 Alucinógenos, producen alteraciones de la percepción, donde los sentidos se distorsionan sin un estímulo externo real.

Este tipo abarca:

1.3.1 Marihuana, se deriva de la cannabis y si se utiliza la resina de ésta se obtiene el hashish, que es mucho más potente.

1.3.2 LSD (dietilamida del ácido d-lisérgico), se deriva de un hongo llamado cornezuela o ergot, que se produce en ciertos pastos, sobre todo el centeno.

El uso de esta droga está aumentando entre farmacodependientes de clase económica alta y se ha registrado mayor consumo en los estados del norte del país.

1.3.3 Mezcalina, se obtiene de los botones o capullos de un cacto llamado peyote; se ha utilizado para determinados ritos mágico-religiosos entre los indígenas, principalmente los huicholes.

1.3.4 Psilocibina, se obtiene de algunos hongos que crecen en México y América Central. Se ha utilizado en ritos indígenas; es menos potente que el LSD pero en grandes dosis produce los mismos efectos.

2. Depresores, abarca los tipos que deprimen o retar

dan la actividad del sistema nervioso central.

2.1 Alcohol, es la droga de mayor consumo y que más problemas sociales ocasiona.

2.2 Barbitúricos, son drogas sintéticas y gran parte de ellas son de uso médico. Pueden crear dependencia física ya que desarrollan tolerancia, se pueden producir intoxicaciones por sobre dosis y el síndrome de abstinencia puede causar la muerte.

2.3 Tranquilizantes, son prescritos para reducir estados transitorios de ansiedad sin provocar sueño al paciente, a veces se utiliza como relajante y anticonvulsionante. Puede originar un abuso de la droga y en grandes dosis puede producir la muerte ya que sus efectos son semejantes a los barbitúricos.

2.4 Analgésicos y derivados, son considerados poderosos depresores del sistema nervioso central.

Comprende:

2.4.1 Opio, se obtiene de una planta llamada adormidora o amapola.

2.4.2 Morfina, es extraída del opio y aunque es de la más dañinas cuando se abusa de ella, su uso médico es muy útil, ya que es el analgésico más poderoso que se conoce.

Por la dependencia física que produce sólo se emplea bajo control médico para reducir dolores extremos resultantes de fracturas, quemaduras, intervenciones quirúrgicas y en las últimas fases de enfermedades mortales como el cáncer.

2.4.3 Heroína, derivado del opio y no tiene utilidad médica, su uso está prohibido y sus efectos son de cuatro a diez veces más poderosos que la morfina.

2.4.4 Codeína, se obtiene del opio, sus efectos son menores que las drogas anteriores por lo que es necesario el consumo de grandes dosis; es un producto farmacéutico legalizado. Tiene uso médico como analgésico o antitusígeno, es decir forma parte de muchos jarabes para la tos, o es usado como medicamento para el dolor.

Estos cuatro tipos de drogas producen una gran dependencia física, marcada tolerancia y el síndrome de abstinencia es uno de los más severos que se conocen.

2.4.5. Inhalables, son sustancias industriales volátiles con efectos psicotrópicos, v.gr; cemento, gasolina, thinner, acetona.

El abuso de estas drogas es uno de los problemas más importantes de farmacodependencia en México, se consumen entre jóvenes de 6 a 14 años principalmente; el uso de estas drogas producen graves daños orgánicos irreversibles en el sistema nervioso central.

Los farmacodependientes pertenecen a un determinado grupo de acuerdo al grado de dependencia psíquica o física que se haya establecido.

Los drogadictos potenciales o usuarios experimentadores, integran a aquellos individuos que nunca han probado la droga, pero que por sus características de personalidad la aceptarían si pudieran o estuvieran frente a la oportunidad de la aventura; esta conducta es vista generalmente dentro de la adolescencia que utilizan la droga por ser una experiencia novedosa.

Constituyen este grupo, probadores, que han usado droga de una a cinco veces, no las fuertes pero sí la marihuana, barbitúricos y tranquilizantes.

Los consumidores en comunidad, integrado por aquellos individuos que usan las drogas con fines sociales para experimentar los efectos de lo que ingieren.

Prefieren sobre todo la marihuana y los alucinógenos, principalmente el LSD.

Está constituido por personalidades esquizoides y con frecuencia verdaderos esquizofrénicos cuya patología se esconde en máscaras intelectualoides, que en realidad son jó-

venes y adultos snobistas, superficiales y excéntricos.

Desde el punto de vista de los efectos que producen las drogas, abundan en este grupo los 'viajes de horror', los estados psicóticos de angustia y los llamados flashes postdrogas.

Quienes se retiran de este grupo pueden ser socialmente integrados.

Los consumidores indiscriminados, está constituido por individuos asociales cuya farmacodependencia es básicamente psicológica y no física, usan y prueban cualquier droga, recurriendo a cualquier vía.

Se encuentran individuos con neurosis graves del carácter, psicopatía y estados psicóticos de diversa índole.

Los verdaderos farmacodependientes, son aquellos individuos que constantemente necesitan consumir las drogas y que han dejado de funcionar social y productivamente; sufren dependencia física.

Es difícil localizar los rasgos psicopatológicos del consumidor porque se confunden con los efectos mismos de la droga y de la vida que llevan.

Como característica relevante es el síndrome de abstinencia que se presenta cuando pasa demasiado tiempo antes del reingreso de la droga en el organismo, lo mismo que la gravedad de la adicción y se dice que la casi imposibilidad de toda rehabilitación se presenta en estos casos.

Se considera exfarmacodependiente al individuo que ha dejado de utilizar sustancias tóxicas, por lo menos en los últimos seis meses.

Por la gravedad del problema analizaremos la dependencia al alcohol, que presenta características propias.

El Comité de Expertos de la Organización Mundial de la Salud, de la Organización de las Naciones Unidas, define a los alcohólicos como "aquellos bebedores excesivos cuya dependencia hacia el alcohol ha llegado a un grado en que exhiben una notable alteración mental o una interferencia con su salud mental y física, con sus relaciones interpersonales, y su adecuado funcionamiento social y económico, o bien que muestren signos prodrómicos de las alteraciones mencionadas; son, por lo tanto, personas que requieren tratamiento". (31)

La misma Organización define la característica del bebedor excesivo: "Cualquier forma de ingerir bebidas alcohólicas que por su intensidad sobrepase los límites tradicionales, o la concordancia con los patrones sociales para este tipo de ingestiones que se aceptan dentro de toda comunidad, sin que se tomen en cuenta los patrones etiológicos que le llevaron a este tipo de conducta, y sin considerar el grado en que tales factores etiológicos dependen de la herencia, constitución o influencias adquiridas tanto metabólicas como fisiopatológicas". (32)

Dependiendo al grado de consumo de alcohol:

La abstinencia de alcohol, es la ausencia del consumo de alcohol o su consumo en cantidades moderadas, no superiores a cinco oportunidades en el año, y en ocasiones excepcionales.

El consumo moderado de alcohol, es la ingestión habitual menor a 100 ml. de alcohol absoluto por día y/o la presencia de menos de dos estados de embriaguez al año.

(31) HECTOR SANCHEZ, Op. Cit; p. 43.

(32) Idem.

Consumo excesivo de alcohol, es la ingestión habitual (más de tres días a la semana), a causa de dependencia psicopatológica o sociocultural de más de 100 ml. de alcohol absoluto (o lo que es más de un litro de vino, más de dos litros de cerveza, más de un cuarto de litro de bebidas tales como cognac, wisky, tequila, ron, vodka, etc.) al día, o bien la presencia de doce o más estados de embriaguez al año.

Consumo patológico o alcoholismo, es la enfermedad caracterizado por la presencia regular de dependencia de etanol, siendo su índole de tipo sociocultural, psicopatológica o física. Esta dependencia se manifiesta como una tendencia inmodificable a la ingestión alcohólica, contra la cual el paciente se encuentra poco menos que indefenso.

El alcohol afecta el sistema nervioso mucho más que ninguna otra parte del organismo, es una sustancia cuyo uso puede producir dependencia y puede originar patologías psiquiátricas como son psicosis, delirium tremens, psicosis de Korsakov, paranoia alcohólica, confusión mental simple, confusión mental alucinatoria y delirante y embriaguez patológica.

Los daños a la salud, a la economía y a la integración familiar producidas por el alcohol son un fenómeno de carácter universal.

El sector obrero es uno de los grupos de población más afectados por el alcoholismo, es necesario que los sectores patronal y obrero posean los conocimientos necesarios sobre el problema, para que de acuerdo a una coordinación nacional, se efectúen acciones de salud en contra del terrible flagelo.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR EN MEXICO

2.1 Epoca Precolombina

Esta época se caracteriza en que las actividades laborales en materia jurídica no fueron relevantes, situación que propicia la insuficiencia de análisis en la cuestión.

De las diversas culturas indígenas que se han estudiado, la cultura azteca es la más conocida y considerada de las más afectadas por la conquista española; el pueblo azteca era un gran imperio extendido sobre un territorio en la zona del centro de México, destacándose por ser una sociedad con una disciplina muy estricta tanto física como espiritual. Fue un pueblo con gran capacidad de observación y de trabajo, y que pudo proveer las necesidades de su población.

Conformaban su organización social por dos grandes núcleos de población: el común del pueblo o macehuals (clase desheredada), y los nobles o señores, clase privilegiada constituida por los guerreros, los sacerdotes y los comerciantes o pochtecas; de éstas clases sociales se produjo la división del trabajo. Conjuntamente a ésta organización tenían una política de centralización del poder, lo que demuestra el adelanto a que había llegado el pueblo azteca.

La clase de los guerreros gozó de mayores privilegios, en segundo lugar los sacerdotes y la de los pochtecas logró posición exclusiva, al poner su actividad misma al servicio de la función guerrera del pueblo azteca.

Los guerreros entre los aztecas constituían una verdadera casta, se les reservó toda la función política del Es

tado azteca, era una clase formada por verdaderos militares de carrera que requería de abolengo y educación en instituciones que cumplieran con ese objetivo, el Calmecac y el Tepochcalli.

La clase de los sacerdotes era elitista y con organización y jerarquías perfectas. Fue ociosa desde el punto de vista económico, su actividad era destinada al ejercicio de su ministerio y gobernaba en forma indirecta.

El comercio con frecuencia se realizaba a base de trueque; a medida que avanzan las conquistas del pueblo azteca, el comercio se incrementa y alcanza más influencia esta clase. Se distingue del común del pueblo por su fuerza económica, que contribuyó al desarrollo del pueblo azteca.

El común del pueblo o macehuales eran fundamentalmente agricultores, razón que permitió que el pueblo no careciera de productos para su subsistencia. Por virtud del Pacto del pueblo, esta clase estuvo en servidumbre respecto de la clase privilegiada. Como agricultores destinaban los productos al sostenimiento de las otras clases o del Estado y como profesionistas prestaban sus servicios a los nobles, especialmente en la construcción de sus casas o en la confección de sus vestidos; excepto estos dos casos, los macehuales podían libremente trabajar y quienes poseían una profesión concurrían a los mercados a ofrecer sus servicios mediante un contrato de trabajo concertado. Hernán Cortés informó como encontró Tenochtitlan: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios, esperando quien los alquile por sus jornales". (33)

(33) NESTOR DE BUEN L, Derecho del Trabajo, Tomo 1, 6a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986, p. 285.

Existieron tres instituciones particulares en el pueblo azteca como formas de servidumbre sujetas a un régimen especial: los Esclavos, los Mayeques y los Tlamenes.

Compartimos con el autor Jesús Castorena en que la forma de servidumbre conocida en el pueblo azteca como Esclavitud, no se debió denominar así, atendiendo a que: "la esclavitud es la institución dentro de la cual la persona humana es equiparada a un objeto, y sobre la cual pueden ejercitarse, exactamente, los mismos actos jurídicos que respecto de las cosas, el esclavo carece de personalidad, por lo tanto carece de medios para actuar en la vida jurídica, como sujeto activo; todo lo que realiza tiene aspecto jurídico, únicamente desde el punto de vista del derecho de la propiedad, que se ejercita sobre él". (34)

En el pueblo azteca la Esclavitud no presenta esos caracteres, el esclavo tiene personalidad jurídica, actúa en el mundo del derecho; los amos los trataban con probidad y los equiparaban como miembros de la familia, las transacciones mercantiles únicamente se realizaban con el consentimiento de ellos y el producto del trabajo pertenecía al esclavo cuando no era encomendado por el patrón.

Esta institución se constituía como una pena aplicada a los autores que incurrían en ciertas faltas o delitos, por la consecuencia de un acto jurídico o convenio y raramente por resultado de la Conquista. La Esclavitud era en el pueblo azteca un estado de indudable benevolencia y los medios de manumisión eran fáciles, v. gr; un esclavo si lograba evadirse y refugiarse en el Palacio Real, obtenía su libertad.

(34) J. JESUS CASTORENA, Tratado de Derecho Obrero, Editorial Jaris, México, D.F., p. 81.

Los Mayeques son los siervos propiamente dicho; con juntamente a ellos los predios agrícolas se transmitían, tanto en las propiedades particulares como en aquellas destinadas a una función pública o a los señores.

Los Tlamanes eran considerados como una clase social diferente y la más baja de toda la población azteca; fueron considerados como un medio de transporte y sólo para ese objeto se utilizaron sus servicios.

El sistema tributario fué impuesto por las clases privilegiadas, individuos exentos del pago; su finalidad era el mantenimiento del Estado, de los gobernantes, como para el de los miembros de la nobleza, guerreros y sacerdotes.

El tributo constituyó una forma particular de trabajo forzado, porque no fué ni trabajo libre ni remunerado. Cada caso de conquista representó uno de tributación.

2.2 Epoca Colonial

En la Nueva España la institución de la Esclavitud llegó a su extremo máximo de inhumanidad; indiscutible es que desde la llegada de Hernán Cortés (1519), hasta el movimiento de Independencia (1810), los indígenas arrastraron las cadenas de la esclavitud.

Las superficies territoriales fueron repartidas entre los dominadores a base de mercedes, concedidas por el Rey de España en pago de servicios prestados en la Conquista y comprendían todos sus usos, costumbres y servidores. Los indios fueron considerados como una servidumbre y convertidos en esclavos por medio de las encomiendas.

En 1523, Carlos V ordenó a Cortés para la goberna-

ción de la Nueva España; un año después, el uso que los encomenderos podían hacer de los encomendados, señalando el número de jornaleros a su disposición. La encomienda se consolidó bajo el régimen de explotación, dificultando el éxito de la Recopilación de Indias.

A Hernán Cortés se le atribuye la organización de las primeras industrias en la Nueva España. En 1524, proclamó cinco Ordenanzas sobre veedores y para uso de los encomenderos, las cuales constituyeron el primer reglamento del trabajo en el nuevo continente.

Las Ordenanzas constituyeron un verdadero cuerpo legislativo y establecieron las medidas de gobierno tomadas de la ciudad para regular la vida de sus habitantes en todos sus aspectos. De forma importante se consideró el fenómeno trabajo en sus relaciones con la economía y aunque se reglamentó específicamente en beneficio de los indígenas, contemplaba la mano de obra española.

El objeto de las Ordenanzas era distribuir entre los maestros de la ciudad, la capacidad de consumo de sus habitantes en forma equitativa e igual; no importan las condiciones de trabajo, los abusos de los maestros, las condiciones del compañero y del aprendiz. Considera las mismas oportunidades a los maestros en relación a la adquisición de materias primas, contratación de aprendices y compañeros, venta de productos y que sus medidas tuvieran plena eficacia, mediante sanciones para alguien que lograra obtener ventaja indebida sobre sus compañeros. Los problemas de trabajo y medidas de previsión no fueron mencionados, únicamente se conservó por el Gobierno Español ciertas formas de trabajo forzado.

En la Nueva España fueron pocas las ciudades que contaron con asociaciones de artesanos y con ordenanzas regu

ladoras del proceso productivo. La Ciudad de México hizo posible las asociaciones, su propio consumo y el de las Provincias, los productos de los artesanos en su gran mayoría únicamente podían ser adquiridos por los españoles.

El gremio de la Nueva España se constituyó por los maestros de oficio. Para ser miembros de la asociación quienes pasaron por los grados de aprendiz y compañero se les imponía como requisito básico, sustentar exámen y establecerse.

Las Ordenanzas de un gremio tienen la exacta equivalencia de un Decreto o de una Ley y con objeto de vigilar su cumplimiento se establece un Gobierno de gremio con carácter técnico. Carecía de motivo las asambleas porque las Ordenanzas eran impuestas por el Estado, únicamente se reunían periódicamente las personas del mismo oficio para designar veedores (vigilaban el cumplimiento de las Ordenanzas) y examinadores (certificaban la capacidad de los pretendientes al grado superior o a la maestría), quienes constituían los órganos activos de los gremios.

Las Ordenanzas reguló en materia de producción, de precios y de ubicación de los establecimientos. Impuso la elaboración estandar de los productos para suprimir toda preferencia de la clientela respecto de ciertos establecimientos o maestros, así se prohibió la compra de ciertos productos en una distancia de 5 leguas.

Las disposiciones sobre mano de obra son las más conocidas, se reguló además sobre los grados de oficio, aprendizaje, compañerismo y maestría, con base en crear un régimen de producción y no de trabajo.

Existieron preceptos prohibitivos para los maestros con la finalidad de que no tomaran obreros o aprendices que

contraban al servicio de otro y tener aprendices sin ser examinados.

Las Ordenanzas tuvieron por objeto una producción uniforme en calidad y prevenían en su gran mayoría la técnica de la producción, como consecuencia se dictaron normas en caminadas a la protección del público, que unidas a las técnicas garantizaban un producto más o menos perfecto, como eran las Ordenanzas del estanco de Córdoba que obligaban al maestro a marcar sus productos.

Por razón de similitud en el desarrollo económico se crearon relaciones entre diferentes Gremios.

En materia de trabajo existieron rebeldías de los obreros originados por los bajos salarios, una huelga característica fué la ocurrida el 4 de julio de 1582, en la primera Catedral Metropolitana contra el cabildo que redujo los salarios de los cantores y ministriles; en la solución del conflicto se consignó al pago de los sueldos dejados de percibir y la promesa de retribuirles los sueldos originales.

La situación del peonaje era desesperante, obligado a trabajar en forma inhumana, sujeto a castigos crueles, despojado de todo aquello a que tenía derecho natural y jurídico.

El 9 de octubre de 1545 se expidieron las Primeras Reales Cédulas respecto de obrajes que, "subsistieron y originaron el sistema de producción capitalista en México, con nuevos métodos de explotación del trabajo humano". (35)

(35) JACINTO HUITRON, Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México, 2a. edición, Editores Mexicanos Unidos, S.A., México, 1980, p. 19.

Las Leyes de Indias apareció paralelamente a los gremios y asociaciones, que junto con las cofradías exigían el cumplimiento de las Ordenanzas otorgadas por el cabildo y confirmados por el Virrey. Estas disposiciones reglamentaron más la producción que el trabajo.

En nuestro país, la más remota inquietud del hombre por proteger los derechos de la clase trabajadora se encuentra en las Leyes de Indias, que es la recopilación legislativa puesta en vigor en 1680 por Carlos II de España; sus disposiciones no correspondían a esa época, puesto que se vivía un sistema de explotación en el que no se aplicaba dicho con texto legal, no obstante constituyó un informe legislativo con profundo espíritu religioso, teniendo como objetivo la protección de los naturales contra los abusos de que eran víctimas por parte de los españoles.

Las Leyes de Indias adoptaron el principio del trabajo libre, que significa que sólo mediante convenio podía obligarse a los indios a prestar trabajos personales. Cita Jesús Castorena: "Es nuestra voluntad y mandamos que ningún adelantado, gobernador, capitán, alcalde ni otra persona, de cualquier estado, dignidad, oficio, o calidad que sea en tiempo, y ocasión de paz, o guerra, aunque justa, y mandada hacer por nos, o por quien nuestro poder hubiere, sea osado de cautivar indios naturales..." Ley Primera, Título Segundo, Libro Sexto". (36)

Se introdujo una serie de condiciones de trabajo aplicables únicamente al trabajador indígena, indistintamente se refiere al que presta un servicio por virtud de un con

(36) J. JESUS CASTORENA, Op. Cit; p. 94

trato de trabajo libremente concertado, como del que sufre el trabajo en virtud de las instituciones de trabajo forzado, toleradas por las mismas leyes.

Las Leyes de Indias protegen y anteponen al interés privado de los particulares, el mejoramiento social que será mayor si el trabajador orgánicamente está sano. Fijaron un límite de edad de admisión en trabajo forzado, de acuerdo con la edad de tributar permitida a los 18 años; reguló que las mujeres de indios que no cumplieran con éste requisito, no podían ser obligadas a trabajar.

En consideración al tiempo de duración del contrato de trabajo, estipularon que el convenio que los indios e indias hicieren por servir no podía exceder de un año, aunque permitió que para más servicio y avío de las haciendas los indios se podían alquilar por días o por años.

Estas disposiciones limitan los traslados que se hacían de los indios, sin considerar distancias, climas, alturas, con grave perjuicio para su salud, para sus familias y para sus intereses. Se autorizó el traslado cuando la distancia era menor o igual a diez leguas, imponiendo el deber al contratante de pagar el salario hasta que lo reintegraba al lugar de radicación.

Se consideró los sábados por la tarde el día para el pago de los jornales, de acuerdo al trabajo y ocupación. Se prohibió que el pago del jornal fuera en géneros, incurriendo en pena de veinte pesos en cada acto contrario; el salario se pagaba al indio personalmente, utilizándose el término textual "en propia mano" y en presencia del doctrinero para evitar que los obligaran a trabajar. Todos los trabajadores tenían derecho a un jornal y el monto del salario dependía de ciertas características de la ciudad donde labora-

ban. El salario era de carácter irrenunciable y se protegía de los acreedores.

Se reguló que los indios ocupados en labores de campo y minas se les concediera libertad de dormir en sus casas, y que fueran satisfechas por el dueño de la hacienda si carecieran.

El domingo se instituyó como día de descanso semanal, en caso de trabajadores del campo que se perpetuaban sin descanso, el patrón tenía la obligación de proporcionarles una porción de tierra para que las cultivaran mientras que el indio estuviera en ésta condición.

Respecto a medidas de previsión social, las Leyes de Indias crearon una serie de instituciones, cuyo objeto era el mejoramiento de las condiciones sociales de la raza indígena.

Ante el abismo de diferencias que existía entre los indios y los conquistadores en consideración a que la población eran tribus errantes, sin asiento fijo y que llevaban una vida miserable evitando contrariar los planes de conquista de los españoles, el Consejo de Indias logró que se sancionara la reducción de indios, con la finalidad de reunir a los indígenas en poblados constituidos exclusivamente por ellos, conformando conglomerados sociales totalmente protegidos.

Las mismas disposiciones prohibieron el aprovechamiento de los indios como medios para transportar toda clase de objetos y mercancías, que era visto como un abuso demasiado cruel.

En beneficio de las buenas costumbres, las Leyes crean ciertas limitaciones a las relaciones de trabajo de

los indios con los españoles y con los negros y mulatos.

El alcoholismo se combatió por estas disposiciones contrarrestando su propagación por parte de los conquistadores. Las Leyes de Indias prohibieron la venta de vino a los indios y su introducción en los lugares y pueblos de indios, solamente admite la venta de pulque previniendo en uso moderado.

Se prevé en la creación de centros hospitalarios para la cura de los indios y de españoles pobres y la edificación de escuelas de la lengua castellana para el aprendizaje de los indios.

Dentro de los trabajos forzosos u obligatorios se reguló la encomienda, la servidumbre y la esclavitud.

Los antecedentes de la encomienda data desde que Cristobal Colón en las primeras tierras que descubrió, impuso a los naturales el tributo conocido con el nombre de "mantenimientos" y la intención de imponerles la obligación de labrar las tierras, para proveer el "mantenimiento" de los conquistadores.

En 1518 los Reyes de España dictaron prohibiciones en contra de la institución; no autorizaron las encomiendas de indios y su repartimiento, así surgió contradicción entre los conquistadores y pobladores de América y se siguió practicando los repartimientos pese a la prohibición.

Se crea una reglamentación para que la encomienda no tuviera por objeto la prestación de servicios, el trabajo fue substituído por el tributo; la población encomendada tenía la obligación de tributar en beneficio del encomendero y se estableció el principio de que los naturales encomendados

sólo voluntariamente podían ser ocupados por los encomenderos en trabajos personales.

Los tributos pagados eran a cambio de adoctrinar a los indios, de defenderlos en sus personas y haciendas, de toda clase de agravios, de procurar el bien espiritual y temporal de los naturales y de no causarles ningún perjuicio.

Los indios encomendados no podían ser objeto de transacciones mercantiles. "La encomienda, es decir, la suma de derechos y obligaciones que pesaban sobre el encomendero, no se encontraba en el comercio". (37)

El encomendero tenía obligación de residir dentro del territorio que comprendía la encomienda, en su defecto debía mediar causa justa y designar un escudero, cuya función era suplir al dueño de la encomienda en el cumplimiento de las obligaciones. El encomendero únicamente podía tomar los indios que le fueron encomendados o repartidos, se les prohíbe tener estancias dentro del límite del pueblo de la encomienda, por sí o por interpósita persona.

El origen de la servidumbre data de los primeros tiempos de la Conquista, por exigencia de los españoles y por temor o deseo de agradar a los caciques, se les otorgaron cierto número de indios para su servicio personal.

Las Leyes de Indias prohibían la servidumbre, sin embargo, para justificarla y mantenerla se sostuvo por los españoles cuando el derecho de conquista no fue suficiente para apoyar esa forma de trabajo forzado.

(37) Ibidem, p. 105.

2.3 Época Independiente

El estado mexicano no suprimió el régimen corporativo cuando mediante una medida legal se abolió la esclavitud y la Reforma aún encontró con existencia efectiva a muchos de los antiguos gremios que se incluyeron en el objeto de de samortización.

En esta época la elección del trabajo ya se podía hacer de acuerdo a la conveniencia de los intereses, contrariamente a las Ordenanzas de gremios que fueron elaboradas para proteger a los artesanos españoles de los negros, de los mulatos y aún de los indios. La libertad de trabajo fue una realidad desde el primer día que los españoles perdieron preeminencias que adquirieron por derecho de conquista en la Nueva España.

Las Leyes de Indias erróneamente cayeron en desuso, puesto que si bien los españoles perdieron privilegios políticos, conservaron sus propiedades, y tanto ellos, los criollos y la población mestiza acomodada, aprovecharon explotar en forma desconsiderada a la población indígena.

El Plan de Iguala promulgado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 menciona que todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo; no obstante en el Siglo XIX, México no conoció el Derecho del Trabajo.

En la Constitución del 4 de octubre de 1824 que adoptó para México la forma de República Representativa, Popular Federal, no se encuentra alguna disposición que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La constitución de 29 de diciembre de 1836, de corte centralista y conservadora ignora cualquier derecho laboral.

La condición del peonaje mexicano en los primeros años de la Independencia no mejoró; ante la libertad de trabajo concomitante a ese movimiento propició que la presencia del esclavo dejara de ser indispensable en las actividades industriales, que al igual que los aspectos comerciales quedó olvidado en nuestro país ante el predominio político.

Al consumarse el triunfo de la Revolución de Ayutla, que permitió la expulsión definitiva del General Santa Anna del poder, el Presidente Ignacio Comonfort, nombrado en sustitución del General Juan Alvarez, el 11 de diciembre de 1855, convoca a la reunión de un congreso constituyente a celebrarse en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856, con la finalidad de formular un proyecto de Constitución. Al ser sometido a discusión el proyecto, los constituyentes influenciados por el espíritu liberal de aquél entonces, ignoraron la materia del derecho liberal por el temor de que fuera un problema que atacara la propiedad. Pese a que la introducción del principio de libertad de trabajo no trajo consecuencias importantes en nuestra legislación, es necesario reconocer la importancia que tuvieron los discursos de los diputados por el Estado de Jalisco, Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez.

La Constitución Política de 1857, siguiendo la corriente legislativa mundial, en su precepto 5 sentó el principio de la libertad del trabajo; la reforma de este precepto de 25 de septiembre de 1873 acentuó la garantía, previniendo los casos en que el interés público ha de prevalecer sobre el individual, prescribiendo la prohibición al Estado para que no efectúe ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable

sacrificio de la voluntad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso y suprimió el texto que otorgaba al poder judicial, para impedir a alguno el ejercicio de una profesión, industria o comercio, cuando se vulneraban los derechos de tercero y la del poder Ejecutivo ajustada a la ley en casos de agravio a los derechos de la sociedad.

Las Leyes de Reforma que transformó el régimen de propiedad, contiene disposiciones en materia de trabajo las relativas a la desamortización de los bienes del clero, a las corporaciones y cofradías, y el decreto de 6 de marzo de 1861.

El mencionado decreto prohibió la extracción para el extranjero de los indígenas de Yucatán y la de los individuos de la "raza mixta", y reguló la intervención del gobierno nacional en la celebración de los contratos de "locación de obras", así como la necesidad de que el propio gobierno los autorizara cuando la emigración de los indígenas y de las gentes de la "raza mixta" obedecía a esa causa.

En esta época los Reglamentos tuvieron auge para regular una diversidad de materias, atendiendo a malos tratos, jornales y condiciones insalubres.

Con la idea de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, el archiduque Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación social. Fueron tres actos legislativos de verdadera importancia, el Primer Departamento del Trabajo, la Ley sobre Trabajadores y los Estatutos del Imperio.

El 10 de abril de 1865 se creó la Junta Protectora de las Clases Menesterosas, cuyas finalidades fueron recibir

las quejas formuladas por estas clases, recabar todos o dictaminar sobre los negocios planteados, a proponer medidas que juzgara convenientes para mejorar la situación moral y material de esas mismas clases, a que motivara la creación de establecimientos educacionales para adultos y niños, a la promoción de la colonización y creación de pueblos, y a que propusiera reglamentos que regularan el trabajo y fijaran la cantidad y modo de retribuirlo.

En el mismo año se promulgó la Ley Sobre Trabajadores que reguló la jornada de trabajo, el descanso hebdomadario, los días de descanso obligatorios, el trabajo de los menores, el salario fijando el monto de las deudas, el libre tránsito en los centros de trabajo y el establecimiento de escuelas a cargo de los patrones.

Los textos de los preceptos 68 y 70 del Estatuto del Imperio tuvo relevancia en nuestra materia; el primero estableció la prohibición para que a nadie se le exigiera un servicio forzado y gratuito, salvo los casos dispuestos legalmente, y el segundo, que nadie podía obligar sus servicios personales indefinidamente a una empresa determinada y los menores para ofrecer sus servicios necesariamente requerían la autorización de sus padres o curadores o a falta de ellos los sustituía la autoridad pública.

El Código Civil de 1870, sólo contiene bajo el título "Contrato de Obra" lo que actualmente denominamos 'relaciones laborales'. Normas que regularon sobre las condiciones de diversos contratos que fueron, el servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obras a destajo o precio alzado, el contrato de los porteadores y alquiladores, contrato de aprendizaje y el contrato de hospedaje. El contrato laboral quedó comprendido dentro de esta regulación y el legislador reservó algunas medidas protectoras para los

trabajadores en materia de salario. Cabe destacar que dejaba al arbitrio de los patrones la facultad de despedir, sin que se pudiera exigir una indemnización.

La industria textil en 1872, estaba en manos de franceses y españoles, los mexicanos sólo podían aspirar a ser obreros, y los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o de esta rama eran miserables.

En las últimas décadas del Siglo XIX tuvieron vigencia las ideas socialistas y en el país, el primer organismo obrero importante fué "El Gran Círculo de Obreros", en el cual se fundan todas las Sociedades Cooperativas, Mutualistas y Hermandades; en el año de 1875 estaba constituida con veintiocho sucursales en todo el país y contaba con todo el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras.

Otros organismos creados en México fueron El Gran Círculo Reformista y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, cuyo objeto fué promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, y la búsqueda de soluciones ante problemas de la armonía del trabajo con el capital con apego al respeto al derecho ajeno.

En este último tercio de Siglo destacan importantes acontecimientos sociales; en 1875 la huelga de sombrereros, que coincidió con una huelga estudiantil; en 1883 el movimiento de Pinos Altos, que podría constituir el antecedente de Cananea y Río Blanco.

2.4 Epoca Revolucionaria

En nuestro país a partir de 1900 la inquietud política y social creció; el desarrollo del capitalismo extranjero apoyado por el General Porfirio Díaz propició que la con-

dición de los obreros fuera más penosa, situación que motivó la expedición de una serie de leyes en favor de la clase obrera.

El Gobernador José Vicente Villada del Estado de México, promulgó una ley conocida con su nombre en el año de 1904. Se trató de una Ley sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuya importancia radica en el fijamiento de una presunción en favor del trabajador, que entre tanto no se probara que un accidente no era del trabajo debía tenerse como tal. Esta Ley estableció indemnizaciones que consistían en atención médica y pago del salario durante tres meses; en caso de fallecimiento, el patrón debía cubrir el importe de quince días de salario y los gastos del sepelio y previno la irrenunciabilidad de los derechos que creaba en favor de los trabajadores.

El Gobernador Bernardo Reyes del Estado de Nuevo León, en el año de 1906 expidió una Ley sobre accidentes. Este contexto legal no comprendió las enfermedades profesionales, contempló la misma presunción contenida en la Ley Villada, con liberación de responsabilidades para el patrón en casos de fuerza mayor extraña al trabajo, de negligencia inexcusable y culpa grave del obrero e intención del trabajador. Las prestaciones consistían en atención médica y farmacéutica y en el pago del salario.

En diversos lugares del país se advirtieron las primeras manifestaciones de la coalición obrera, principalmente las huelgas de Cananea y Río Blanco de gran trascendencia para el movimiento político que se gestó en 1910.

Los obreros mineros de Cananea declararon la huelga para obtener mejores salarios, suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los trabajadores norteamericanos y por

primera vez se reclamó la reducción de la jornada laboral a ocho horas.

En Río Blanco el movimiento de huelga fue muy anterior a los sucesos y se registró un saldo elevadísimo de muertos y heridos en perjuicio de los obreros.

El 1º de julio de 1906 en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, lanza el Programa del que se afirma constituyó la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional.

El movimiento armado de 1910 en contra del régimen del General Porfirio Díaz, no implicaba en sus inicios pronunciamientos de tipo social, la finalidad del "Plan de San Luis" era sustituirlo únicamente del poder, desplazamiento que se confirma al consumarse el triunfo Maderista y que inclusive conservó en toda su estructura la esencia del antiguo régimen.

Con la promulgación del Plan de Guadalupe en 1913, se nombra a Venustiano Carranza primer Jefe del Ejército Constitucionalista, bajo la condición de que en caso de derrocar a Victoriano Huerta se encargaría interinamente del Poder Ejecutivo, a efecto de convocar a elecciones posteriormente; en esta etapa no se plasmó exigencias sociales que se irían gestando conforme transcurrían los enfrentamientos.

El movimiento propiamente legislativo contemporáneo se inició en el año de 1911 y se encuentra un número crecido de actos legislativos hacia 1917.

La Ley del Trabajo de Veracruz, promulgada por el Gobernador Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, comprende

disposiciones sobre las condiciones de trabajo, reglamenta la jornada a nueve horas diarias, el descanso semanal y el salario mínimo fijado a un peso diario. En materia de previsión social, se ocupó de enfermedades no profesionales y de la educación de los menores de los centros de trabajo. Previó la inspección del trabajo y fijó sanciones para las transgresiones que se cometieran a las disposiciones de la propia Ley. En el año de 1916 como Gobernador de la misma Entidad, Agustín Millán, sancionó y reguló la formación de sindicatos y la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo.

El General Salvador Alvarado promulgó dos leyes para el Estado de Yucatán. La Ley de 14 de mayo de 1915, creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo de 11 de diciembre de 1915, previno sobre la participación del Estado en el fenómeno económico-social, estableció el régimen de propiedad privada a particular por un sistema socialista, se refirió a la organización de sindicatos, del Contrato Colectivo de Trabajo, reglamentaba la huelga y el paro, reguló las condiciones de trabajo en materia de jornada, de salario mínimo, de trabajo de las mujeres y de los niños, de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sobre el seguro social.

La Ley de Trabajo de Coahuila promulgada por el Gobernador Gustavo Espinoza Mireles, el 27 de octubre de 1916, tuvo como objetivo principal reglamentar el contrato de trabajo, la participación de los trabajadores en la utilidades, la creación de los organismos de conciliación y arbitraje y la reglamentación de los accidentes de trabajo.

En este periodo el surgimiento de organismos sindicales tiene gran importancia, v. gr; Confederación Nacional de Artes Gráficas; Unión Minera Mexicana; Confederación del Trabajo; La Casa del Obrero Mundial.

En el año de 1916, consolidación del poder Carrancista, fué difícil para la situación obrera. El 31 de julio de este año, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal resolvió declarar una huelga general suspendiendo una serie de servicios públicos, movimiento que fracasó por decisión del presidente Venustiano Carranza, pero que motivó a la creación del artículo 123 Constitucional.

Al quedar integrado en pleno el Congreso Costituyente de 1916-1917, se refirió por fin del problema obrero en toda su dimensión, se debatió la conveniencia de incluir en la Constitución disposiciones en materia de Derecho del Trabajo.

En el Congreso se manifestaron dos tendencias; la progresista o avanzada denominada jacobina, apoyada por el General Alvaro Obregón, y la conservadora representaba al grupo adicto a don Venustiano Carranza, integrada por los señores José Natividad Macías, Manuel Andrade Priego, Alfonso Gravioto, Luis Manuel Rojas y Juan N. Frías, quienes el 6 de diciembre de 1916 dan lectura al proyecto pronunciando únicamente reformas a los preceptos 5º y 73 de la Constitución de 1857.

El artículo 123 es la fuente más fecunda del Derecho Mexicano del Trabajo. Se creó por la necesidad de legislar en materia laboral para proteger a los trabajadores, ante un debate sobre el precepto 5º Constitucional si debía o no contener las bases del trabajo. Sin embargo, a pesar de las discrepancias surgidas entre los constituyentes, se aceptó en el Congreso la existencia de un nuevo capítulo que fijara las bases del trabajo, denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", que contenía disposiciones laborales; el licenciado Macías y Pastor Rovaix, con el propio don Venustiano Carranza, redactaron el artículo 123, que fue aprobado

sin discusión por el Constituyente, el 23 de enero de 1917.

Las disposiciones se aplicaron a los obreros, jornaleros, empleados, artesanos y de forma general a todo contrato de trabajo; su cobertura fué amplia a todas las personas sin distinción de edad o sexo. El mencionado artículo reconoció a los trabajadores y a los patrones la facultad de asociarse para constituir sindicatos, asociaciones profesionales, etc; mencionó como únicas autoridades en esta materia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y les confirió la facultad de resolver los conflictos del trabajo. No está de acuerdo con el arbitraje obligatorio, sin embargo instituye el arbitraje potestativo.

De la previsión social, la Constitución se limitó a declarar en favor de instituciones que tuvieron por objeto elevar las condiciones sociales del trabajador. Instituyó el patrimonio de familia, lo declaró inalienable e inembargable y previno que su transformación se hiciera a título de herencia, con supresión de las formalidades del juicio sucesorio. Declaró de utilidad pública los seguros sociales sobre invalidez, vida, paro forzoso, enfermedades y accidentes; reguló sobre la constitución de cooperativas para la construcción de casas higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

2.5 Epoca Post-revolucionaria

El Artículo 123 de la Constitución de 1917 estableció el derecho de las legislaturas de las Entidades Federativas y del Congreso de la Unión, referente al Distrito Federal para dictar leyes en materia de trabajo; sobresallieron las de Veracruz y Yucatán.

La Ley del Trabajo de Veracruz expedida el 14 de

enero de 1918, reformada en 1921. Se calificó como la Ley Laboral más avanzada, sus disposiciones de mayor trascendencia fueron las relativas a la participación de utilidades, a diferencia de las expedidas en el resto del país, hasta las reformas del año de 1962 a la Ley Federal del Trabajo. En materia sindical consagró una especie de sindicato gremial; regulaba la huelga con la finalidad de que obligó al patrón a cumplir con sus deberes derivados del contrato de trabajo o a modificarlo.

En Yucatán la Ley expedida el 2 de octubre de 1918 por el Gobernador Felipe Carrillo Puerto, no tuvo importancia, era fiel copia de la Ley de Veracruz. La Ley de Alvaro Torrez Díaz de 16 de septiembre de 1926, modificó la anterior en materia sindical como de huelga.

En nuestro país las actividades estratégicas ferroviarias, de energía eléctrica y petroleras, estaban controladas por capitales extranjeros, motivo que influyó a que el propio gobierno se interesara en la existencia de sindicatos más combativos en éstas áreas para contrabalancear el poderío extranjero.

En 1918 por un pacto de solidaridad los obreros determinaron unirse, cuyo objetivo fué la búsqueda de una menor distribución de la riqueza social, de esta manera surgió la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M), con ideales socialistas y de respeto al desarrollo de la industria y de la agricultura.

La mayor autonomía sindical tuvo su equivalente partidista, El Partido Laborista, dirigido por Luis N. Morones, individuo con demasiada influencia en el régimen del Presidente Calles. Este Partido junto con el ejército fueron la organización política con mayor fuerza propia. "La fuerza de

la C.R.O.M. llegó a su punto culminante en 1926, cuando alcanzó a controlar la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, al bloque más disciplinado de la Cámara de Diputados y hasta llegar a plantear la posibilidad de que Morones fuera candidato a la Presidencia de la República. Toda su fuerza fué usada para colocar a sus adictos en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, donde los representantes gubernamentales apoyaban casi siempre a la parte obrera". (38)

A partir de este momento aparece la corrupción sindical, los grupos sindicales se convierten en instrumentos políticos y no en organismos vinculados a la lucha de clases, los fines propios del sindicalismo son sustituidos por meros intereses individuales.

Se formaron otras asociaciones, la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.), se creó el 22 de febrero de 1921 por impulsos de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano, cuya finalidad era la destrucción del sistema capitalista, a través de la acción directa revolucionaria. Sus ideas los llevo al anarquismo.

El asesinato del General Alvaro Obregón determinó que a Plutarco Elías Calles le sucediera el Licenciado Emilio Portes. En esta época se produjo una escisión dentro de la C.R.O.M. y un grupo importante de sindicatos constituyó la Federación Sindical de Trabajadores del D.F., el 25 de febrero de 1929.

De los varios intentos de reglamentación al artículo 123 Constitucional en este periodo, se reconoce como más

(38) MANUEL CAMACHO, La Clase Obrera en la Historia de México. El futuro inmediato, 7a. edición, Siglo Veintiuno Editores, S.A. de C.V., México, 1989, p. 33.

relevante al proyecto formulado durante la época en que fungió como Secretario de Gobernación el Licenciado Emilio Portes Gil, resultado de una Convención de Obreros y Patrones que versó de problemas laborales con amplitud y libertad de criterio y se consideró algunas soluciones aportadas por las leyes de los Estados sobre la misma materia. El 31 de agosto de 1929, se promulgaron las reformas a los artículos 73 y 123 de la Carta Magna, federalizando la materia del trabajo y se dejó únicamente su aplicación a las Entidades Federativas.

Reformada la Constitución en estos preceptos, el 18 de agosto de 1931 fué promulgada la Ley Federal del Trabajo por el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio y estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970. La Ley recibió escasas reformas y destacaron las relativas al pago del día de descanso semanal, a los trabajos de mujeres y niños, a la estabilidad en el empleo y a la repartición de utilidades; su insuficiencia motivó la creación de una serie de reglamentos que fueron sustituidos por las disposiciones de la Ley de 1970.

Con la crisis de guerra civil originada por el asesinato del General Obregón, se dió la exclusión de Luis N. Morones y la paulatina supresión política de la C.R.O.M.

La Confederación General de Obreros y Campesinos de México (C.G.O.C.M.), se fundó en 1933 con la participación de la C.R.O.M. depurada (con Lombardo), la Federación Sindical del D.F. (con Velázquez), y la Confederación Sindicalista del Estado de Puebla (con Blas Chumacero). La C.G.O.C.M. fué decisiva para la posterior fundación de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.).

La Confederación de Trabajadores de México se cons-

tituyó el 29 de febrero de 1946. Su declaración de principios fué de inspiración marxista; afirmó que la situación prevaleciente en México afectaba la dignidad obrera, el poder social estaba controlada por la burguesía, sin intervención por parte del trabajador en la dirección del proceso económico. Propuso la nacionalización del trabajo y la capacitación como medios para lograr la transformación.

Con la creación de la C.T.M. el Presidente Lázaro Cárdenas muestra su voluntad política de unir a la clase trabajadora. Cárdenas demostró en su régimen la existencia de lucha de clases y quizo orientaría hacia la construcción de un Estado con autonomía de las relaciones de clases y de dominación internacional.

La C.T.M. independientemente a su finalidad inicial, en el periodo cardenista se le brinda la posibilidad de participar en la vida política del país. Su apoyo en la elección presidencial de 1940 tuvo enorme influencia para postular a la candidatura del general Avila Camacho; a esto se sumó la C.G.T., la Federación de Servicios Públicos y una fracción de la C.R.O.M.

El régimen del Presidente Avila Camacho de tendencia opuesta al sexenio cardenista, logra anular al movimiento obrero toda la fuerza que alcanzó en el pasado periodo presidencial.

En el periodo de 30 años comprendidos entre la fecha de toma de posesión como Presidente de la República el General Avila Camacho y el 1º de diciembre de 1970, fecha en que deja la presidencia el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, el movimiento obrero registró una gran decadencia.

En el periodo de Avila Camacho, con fecha 31 de di-

ciembre de 1942 se publica la Ley que creó el régimen del Seguro Social. En esta época nace la Confederación de Obreros y Campesinos de México (C.O.C.M.), organismo sindical que sustentó su ideología en la lucha de clases.

En la transición de 1939 a 1940, existen gran crecimiento y articulación de todos los sectores que se oponían al gobierno Cardenista, desde las clases medias y algunos sectores patronales hasta algunas fracciones del movimiento obrero opuestas a la C.T.M., sectores importantes del ejército y antiguos callistas.

El sexenio de 1940 a 1946 estuvo acompañada de una considerable inflación y para 1944 el salario mínimo había perdido un 40 % del valor real de 1940. El movimiento obrero apoyó la política de unidad nacional, con la renuncia temporal al derecho de huelga a cambio de la reciprocidad patronal para la justa solución de los conflictos laborales; el régimen creó nuevos instrumentos de conciliación, regulación y previsión social que amortiguaron el deterioro de los obreros.

En 1940 el Departamento del Trabajo adquirió el rango de Secretaría de Trabajo y Previsión Social. En 1941 se reformó la Ley Federal del Trabajo en materia de sanciones de huelgas ilegales, prohíbe la coacción y la violencia física como medios de acción sindical y establece términos de notificación de la declaratoria de huelgas.

En 1942 se formó el Consejo Obrero Nacional (C.O.N.), integrado por la C.T.M., S.M.E., mineros, C.R.O.M., C.G.T., P.C.M. y C.P.N.; en 1944 la C.T.M. lucha por la desaparición del C.O.N., logró con su propia expulsión del organismo, la desaparición de éste.

Entre los años 1942 a 1945 la C.T.M. se enfrentó a varios gobernadores que pugnaban por sustituirla con los sindicatos magisteriales, los de la burocracia, o mediante su propia división.

La historia de México en el periodo de 1946 a 1952, concomitante a la imagen del auge económico respecto a inversiones públicas y a la creación de los grandes negocios, enseña la idea de la decadencia total del movimiento obrero.

Durante este periodo la C.T.M. es controlada por el grupo de Fidel Velázquez y expulsa a Lombardo Toledano. Se constituyó la Confederación Unica de Trabajadores (C.U.T.), y Gómez Z. y Valentín Campa intentaron otorgar un matiz político a su movimiento sindical. Se forma la Alianza de Obreros y Campesinos y la Unión General de Obreros y Campesinos de México (U.G.O.C.M.).

En 1948 ocurre la famosa lucha en el sindicato ferrocarrilero entre Jesús Díaz de León, Luis Gómez Z. y Valentín Campa, la intervención gubernamental en el sindicato logró imponer como dirigente nacional ferrocarrilero a Díaz de León, con este suceso quedó la C.U.T. prácticamente destruida.

En el último intento y posibilidad de que la izquierda impusiera su proyecto al movimiento obrero estuvo en la fundación del Partido Popular en 1948. Posteriormente no terminaron las luchas y corrieron importantes en los años 1950 y 1951 como es la huelga de Nueva Rosita.

El 30 de abril de 1952 se constituyó la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.), con los reductos de las organizaciones creadas en la década anterior, fuera de la C.T.M., la C.G.T. y la C.F.O.M. La C.R.O.C.

se integró con la C.U.T., la C.N.T., la C.O.C.M. y la C.P.N.

La C.R.O.C. al surgir adoptó posiciones más radicales que la C.T.M., ésta última intentó crear una central única que sería la fuerza hegemónica y la C.R.O.C. se opuso. Al dictarse la devaluación en 1954, la C.T.M. a diferencia de la C.R.O.C. (entonces predilecta del Presidente Ruíz Cortínez), tomó una posición más militante y así recuperó su prestigio frente al gobierno.

En 1955 la C.T.M., la C.R.O.M., la C.G.T., los telegrafistas, los electricistas, los ferrocarrileros, los mineros y los tranviarios se unieron en el Bloque de Unidad Obrera (B.U.O.), creado como un medio para tratar de lograr la unidad a nivel de dirigentes de las principales centrales moderadas.

El Presidente Adolfo Ruíz Cortínez se enfrentó ante movimientos enérgicos de los trabajadores que buscaron nuevos horizontes. Los problemas ferrocarrileros que intentó la anulación del líder sindical, y de los petroleros propiciaron un conflicto mucho más grave al finalizar el sexenio.

La inestabilidad sindical estuvo latente cuando tomó posesión a la Presidencia Adolfo López Mateos, que puso fin a la violencia ferrocarrilera a través de la fuerza militar y encarceló a varios trabajadores, petroleros, maestros y despedidos. Ante estas situaciones el Presidente promulgó reformas importantes en la Legislación Laboral, que no compensaron el daño experimentado por los trabajadores.

En diciembre de 1960 por iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos se modificó el artículo 123 Constitucional, se adicionó el inciso B) relativo a los trabajadores al servicio del Estado. En diciembre de 1962 se reformó de nue-

vo el precepto citado en lo relativo al trabajo de menores y mujeres; se elevó a 14 años la edad mínima para trabajar; se modernizó el sistema de fijación de los salarios mínimos de acuerdo a las zonas económicas; se estableció un nuevo porcentaje que debió comprender a los trabajadores en las utilidades de las empresas; se definió la estabilidad en el empleo con significado diferente a la idea sostenida por la Corte y se introdujo el concepto de la "relación de trabajo".

En 1961 se fundó el Movimiento de Liberación Nacional (M.L.N.), entre cuyos objetivos fueron el de autonomía y democracia sindicales, que no lograron trascender la elaboración programática de sus postulados que compartían los ideales de la Revolución Cubana.

A fines del sexenio del Presidente López Mateos se empezó a gestar un movimiento de inconformidad médica; la negativa de las demandas de los médicos recién graduados se convirtió en un grave problema en el inicio del gobierno de Gustavo Díaz Ordaz. El conflicto se resolvió bajo represiones.

Este enfrentamiento no estuvo apoyado por la clase trabajadora, sin embargo, pudo auspiciar la unificación de todas las organizaciones sindicales en el Congreso del Trabajo en 1966, que resultó del Pacto de Unidad Obrera de la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano, decisiva para el régimen en el año de 1968.

El autor Manuel Camacho sostiene que "En el movimiento estudiantil de 1968 la participación obrera fue prácticamente nula. El apoyo al movimiento sólo provino de algunos núcleos de telefonistas, del movimiento revolucionario del magisterio, de la sección 34 de petroleros y de trabajadores de empresas como El Anfora. Los contingentes fundamentales

del movimiento obrero, por el contrario, apoyaron al gobierno, por lo menos durante el comienzo del enfrentamiento". (39)

El grupo encargado de redactar un proyecto de ley que sustituyera a la de 1931 fue la comisión que preparó las reformas constitucionales y legales de 1962. En el mes de diciembre de 1928, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. A este respecto Mario de la Cueva afirma: "La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas". (40)

La Nueva Ley entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

La tendencia socializadora del gobierno del Presidente Luis Echeverría ante el problema de clases no se desarrolló, por el proceso de crisis de índole económico en el ámbito internacional engendrado por la carestía del petróleo y por la paz forzosa impuesta en Viet-Nam.

En mayo de 1971 se celebró una reunión con la asistencia de la iniciativa privada y del sector obrero; la inquietud del Ejecutivo fue instar a estos dos grupos a que participaran a fortalecer el contenido económico y social de las instituciones mediante el equilibrio de los intereses, cuyo resultado sería la planeación económica social.

(39) Ibidem, p. 61.

(40) MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit; p. 60.

De la reunión se creó la Comisión Nacional tripartita, encargada de solucionar problemas de inversiones, productividad y de centralización de la industria, desempleo y capacitación de los recursos humanos, industrias, maquiladoras y exportaciones, carestía de la vida, vivienda popular y contaminación ambiental.

Fue necesaria una reforma constitucional y revisión al capítulo habitacional de la Ley y se constituyó el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores como institución financiera y de integración tripartita.

El Ejecutivo amplió la integración de la Comisión de Estudio y con la participación de varios miembros de su gabinete, en diciembre de 1971, tomó el acuerdo de proponer una reforma constitucional de la fracción XII del inciso A) del artículo 123 Constitucional y de reestructurar la Ley reglamentaria con el objeto de darle seguridad a los trabajadores para obtener una vivienda.

En este sexenio se produjeron diversas tentativas por establecer la fórmula de la cogestión exitosa en la Alemania Federal, así como la semana de cuarenta horas. La Ley en su precepto 103 fracción IV, admite un principio de cogestión relativa al establecimiento de almacenes y tiendas para la venta de ropa, comestibles y artículos para el hogar, que hubieron de crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, se determinó que su administración y vigilancia serían conjuntas. En consideración a este principio, Néstor de Buen aclara: "Sin embargo, en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas el propio art. 123 Constitucional, en su fracción IX, inciso f), claramente determina que ese derecho no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las em

presas". (41)

En el sexenio del Presidente Echeverría, el crecimiento de la oposición sindical fue del año 1972 a 1975, en este lapso pasó a primer plano las movilizaciones y huelgas ocurridas en casi todo el país. Los factores que contribuyeron fueron específicamente el agotamiento del desarrollo estabilizador y la iniciación del proceso inflacionario, y de manera más trascendental, los cambios que habían ocurrido en la composición y la conciencia de la clase obrera y la participación de nuevas organizaciones sindicales y políticas con formadas con militantes del movimiento del 1968 y otros sectores opositores en décadas anteriores.

En nuestro país se llegó a creer en una insurgencia sindical, es decir el surgimiento de un movimiento obrero paralelo semejante a las comisiones obreras españolas, con interrelación a prácticas argentinas de finales de la década de los años sesenta y de la última fase del peronismo.

En 1971 y 1974 se hicieron presentes diversas formas de oposición sindical, se menciona la Tendencia Democrática, los sindicatos de trabajadores y profesores de la UNAM, la Unidad Obrera Independiente, el Frente Auténtico del Trabajo, los movimientos de oposición en el interior del sindicato del magisterio, etc; y aparecen movimientos de colonos y ligas regionales de distintos sectores populares en diversas partes del país.

En este sexenio se caracterizan dos problemas sindicales de alcance nacional; el primero fue la petición de los empleados bancarios para que se registraran los sindicatos que habían constituido, a raíz de la promulgación de la Nue-

(41) NESTOR DE BUEN L. Tomo I. Op. Cit; p. 393.

va Ley Federal del Trabajo que suprimió el precepto prohibitivo para las asociaciones que se sujetaran a reglamentos especiales y el segundo conflicto fue la huelga con duración aproximadamente de cuatro meses que realizaron los empleados universitarios como medio para lograr su reconocimiento y la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo.

El problema de los empleados bancarios se resolvió aplicando nuevamente el Reglamento Bancario, derogado con la iniciación de la Nueva Ley; se otorgó a los trabajadores bancarios prestaciones superiores a las solicitadas, incluyendo la semana de cuarenta horas. Respecto a la huelga de la Universidad Nacional Autónoma de México, se reconoció el registro del sindicato universitario de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.T.E.U.N.A.M.) bajo la rectoría del doctor Guillermo Soberón. Posteriormente los catedráticos e investigadores constituyeron el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.P.A.U.N.A.M.) que propició grandes inquietudes, en consideración a estos problemas el rector manifestó una propuesta que no prosperó y que versaba sobre la creación de un nuevo apartado en el precepto constitucional con la finalidad de que regulara al personal administrativo y académico de las Universidades e Institutos de enseñanza superior con carácter público, de los derechos de sindicalización y huelga previstos en las fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado A y de la Ley Reglamentaria.

En 1973 la oposición sindical se extendió a las diversas ramas industriales, comerciales, a los pequeños y grandes sindicatos, a ramas avanzadas de la producción así como a sectores tradicionales de la industria, esta expansión no se evitó pese a que el gobierno y sus representaciones sindicales propiciaron nuevas negociaciones salariales.

Ante los alzas salariales, el 1º de mayo de 1975 entró en vigor la modificación y adición de varios preceptos de la Ley, determinando la revisión anual de los salarios mínimos y de los tabuladores por cuota diaria de los Contratos Colectivos de Trabajo, se conservó la revisión bienal del resto del articulado.

El 1º de enero de 1976 se estableció un nuevo salario mínimo general, en el Distrito Federal se fijó en un veinticuatro por ciento arriba del anterior y sirvió la misma tasa de modelo para las revisiones de los Contratos Colectivos de Trabajo; por la inestabilidad económica y política en nuestro país, se produjo otra alza salarial con las mismas medidas desquiciando aún más la economía y engendrando el problema del desempleo.

A causa de la crisis económica manifestada a fines de 1976, el gobierno sucesor proclamó un compromiso denominado "Alianza para la producción", esta política se basó en una restricción en los aumentos salariales y en los precios de venta de las mercancías.

En 1980 el proceso inflacionario estaba demasiado desarrollado y el círculo vicioso condujo a un alza de los salarios mínimos de 28.8 sobre la base del año anterior. Las huelgas se hicieron más frecuentes para obtener incrementos más elevados.

En el sexenio de José López Portillo nuestro país fracasó en su política petrolera y se reflejó en el descenso dramático de los precios, a fines de 1981. El gobierno tuvo que enfrentar al hecho de que los obreros más politizados y con más conciencia de clase no deseaban seguir asumiendo la parte más difícil de la crisis económica; en materia de trabajo se tomaron soluciones erradas para amortiguar los efectos.

En Derecho del Trabajo se hicieron modificaciones de gran importancia al artículo 123 Constitucional. Se consagró el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil y se impuso la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores; realidades que motivaron la introducción de un nuevo capítulo a la Ley reglamentaria sobre la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, un segundo capítulo que reguló la situación de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad; se modificó el derecho procesal del trabajo y se incorporó un nuevo capítulo para resolver el problema de los trabajadores universitarios.

El Presidente Miguel de la Madrid Hurtado asumió su función ante una terrible crisis económica, objetivo que su gobierno quiso erradicar.

En 1982 una reforma a la Ley Federal del Trabajo autorizó la modificación de los salarios mínimos durante el término de su vigencia anual, si las circunstancias económicas así lo exigían; quedó sin solución la modificación paralela de los tabuladores de los Contratos Colectivos de Trabajo, rompiendo el equilibrio tradicional en los ajustes de las condiciones de trabajo.

En los tres años siguientes se acordaron diversos aumentos a los salarios mínimos, paralelamente algunos sindicatos por medio de la huelga intentaron incrementos, no siempre con buenos resultados.

Ante estas realidades la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró improcedente el desistimiento de la huelga estallada y adujo ante una interpretación del artículo 469 de la Ley que no es admisible la terminación del con-

flicto por decisión unilateral del sindicato y se agregó el planteamiento de un conflicto colectivo de naturaleza económica tendente al cierre de la empresa, que sin problemas logró su objetivo.

El actual sexenio gubernamental ha tenido como finalidad superar la crítica situación por la que atraviesa la economía nacional, herencia de las dos últimas décadas que no encontraron solución.

Nuestro actual gobernante ha impulsado una política que ha dado confianza al pueblo; no hay que olvidar que una nación fuerte no puede existir sin sociedad fuerte.

Es un hecho que los niveles de vida de la clase obrera han disminuído en los últimos sexenios, pero tenemos la esperanza que los líderes sindicales tomen conciencia y apoyen a esta clase, apartándose de los intereses políticos.

La C.T.M. es el centro estratégico de las representaciones sociales del régimen. El proceso de sindicalización en México está más avanzado de los que supone la oposición sindical, se estima que la sindicalización del sector público en su conjunto es aproximadamente de 1 700 000 trabajadores y empleados, que corresponden al 9% de la población económicamente activa y se emplea un 15% de la población económicamente activa de las zonas urbanas.

México se diferencia de otros países porque las organizaciones sindicales han abarcado toda la industria, una parte considerable del comercio y los servicios y gran parte de la pequeña y mediana empresa.

Desde 1989 en nuestro país para combatir la crisis económica se implantó el Programa Nacional de Solidaridad.

pese a sus condiciones sociales es indecible la participación del sector obrero. En el ámbito externo actualmente las relaciones entre México con otros países está en proceso de transformación; la competitividad de los productos es trascendente a nivel internacional y nuestro país no está ajeno a ello. Es importante pensar en capacitar y adiestrar mejor al obrero mexicano para que pueda competir con el extranjero y su mano de obra sea mejor remunerada, de esta manera podremos comerciar más al nivel de los otros países.

El 31 de enero del presente año, el secretario del Trabajo y Previsión Social, Arsenio Farell Cubillas, advirtió que, "Para reformar la Ley Federal del Trabajo se hará incluso una consulta nacional. Aunque "la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) tiene mucha impaciencia", se va actuar prudentemente, porque no se pueden atropellar los derechos de los obreros". (42)

El año pasado se instaló la Comisión Tripartita para analizar las posibles modificaciones a la Ley, no se ha convocado a reunión porque se encuentran realizando recopilación de datos y una consulta nacional. En materia laboral se esperan estas reformas.

(42) ANDREA BECERRIL, "Consulta nacional para reformar la Ley del Trabajo, anuncia Farell", La Jornada, México, 1º de febrero de 1991, p. 32.

CAPITULO TERCERO

ANALISIS JURIDICO DE LA FRACCION XIII DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 Causas Justificadas de Rescisión

En el capítulo correspondiente indicamos que la relación laboral es fundamentalmente una relación social de trabajadores y patrones, jurídicamente considerada como el nexo de factor existente entre quien presta un servicio, a cambio de una remuneración económica y quien obtiene el beneficio de ello. Sin embargo, no debemos dejar de señalar que no va atender exclusivamente un interés particular, de tal manera que tendrá que adecuarse al interés social.

La rescisión únicamente es factible en las relaciones individuales de trabajo, como consecuencia de la realización de una conducta (un hacer), o de una omisión (un no hacer). El artículo 46 de nuestra Ley Federal del Trabajo prevé: "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

La rescisión de la relación laboral es una forma de conclusión de la misma ante incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes, originando para la contraparte la opción de exigir su cumplimiento o bien la terminación del nexo con las consecuencias legales.

Según sea el caso en la rescisión, se debe denominar despedido cuando las causas sean justificadas para el patrón y connotar retiro en las causales sin responsabilidad para el trabajador.

Es necesario recordar la fracción XXII del precepto

Constitucional 123, que faculta al patrono o empresario, para despedir a un obrero que incurra en alguna de las causas que la Ley reglamentaria especifica.

El autor Rafael de Pina nos señala que el despido es el "Acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios". (43)

El despido jurídicamente es una forma de rescisión, es decir un acto unilateral, potestativo y formal. El autor Néstor de Buen define este vocablo: "un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador". (44)

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su precepto 47, señala las diferentes causas que faculta al patrón para rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para él.

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

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

El despido se produce como consecuencia de una conducta superviniente del trabajador, fundado en un dato o certificado falso proporcionado por el trabajador o sindicato.

(43) RAFAEL DE PINA, ET-AL, Diccionario de Derecho, 14a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986, p. 233.

(44) NESTOR DE BUEN L, Derecho del Trabajo II, 8a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, p. 78.

los cuales atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

Legalmente es un problema de nulidad por dolo, advirtiéndose dentro del término de treinta días el patrón podrá despedir al trabajador sin responsabilidad; la carga de la prueba de la falsedad de esos documentos corresponde al patrón que la alegue.

Con base en esta fracción, los contratos a prueba, los de veintiocho y treinta días, prohibidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han pugnado por fundamentarse. Los legisladores reafirmando el Principio de estabilidad en el empleo han resuelto, que en los casos en que existe incompetencia en el trabajador contratado, únicamente si hay engaño procederá esta causal de rescisión.

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

Esta fracción implica una amplia cobertura de conductas y de sujetos pasivos de ellas, establece las excluyentes de responsabilidad, la defensa legítima y el hecho de mediar provocación, en relación a la violencia, amagos e injurias o malos tratamientos.

Las faltas de probidad y honradez, suponen dos conceptos diferentes. La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene: "PROBIDAD, FALTA DE, POR PARTE DEL TRABAJADOR. El trabajador que trata de engañar al patrón al proporcionar datos falsos del trabajo que desarrolla, incurre por este hecho en falta de probidad, ya que este vocablo significa hon-

dad, rectitud de ánimo, honbría y honradez en el obrar, y no puede haber ninguna de esas cualidades en quien proporciona un dato falso a su patrón.

Amparo directo 8009/1967. Jesús Antonio Osario Nieto. Julio 1º de 1968. Unanimidad. Ponente: Mtro. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA. Sexta Epoca. Volumen CXXXIII. Quinta Parte, Pág. 28". (45)

No debe confundirse la falta de probidad con la comisión de un delito, o pretender que las pruebas de un proceso penal tengan que ser atendidas en el mismo sentido que lo haya efectuado el juez de la causa; en estas situaciones, la autoridad laboral no se someterá al criterio del Juez Penal y basará su resolución debido en conciencia, únicamente atendiendo a los hechos.

En los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, el bien jurídico protegido está constituido por la obligación de observar buenas costumbres durante las labores. Estas conductas conforman la gama de la violación del deber de respeto que los trabajadores tienen respecto del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo; se inician con la amenaza (amagos) y puede culminar en la violencia física (agresión de hecho), en la violencia moral (injuria, insulto o actitud de desprecio), o bien en el mal trato.

Consideramos que el deber de respeto que los trabajadores tienen respecto del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo y viceversa, constituye

(45) JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, 1966-1970, Actualización II Laboral, México, 1968, p. 675.

la base fundamental de la relación, aduciendo a que un simple amago puede tornarse en una grave intención de dañar.

La injuria consiste en un insulto o en una actitud de desprecio y se considera siempre que se precisen las palabras o se describa la conducta. El responsable de los sucesos será el provocador; si el trabajador actúo en respuesta a una provocación o defensa legítima queda protegido legalmente, estimandose que en la carga de la prueba será el trabajador quien invoque la provocación al formular su demanda o al replicar.

El autor Baltasar Cavazos Flores sostiene que: "para que los malos tratamientos puedan ser en realidad motivo de rescisión, se requiere que en efecto sean malos tratamientos de verdad, y que los mismos se configuren en hechos que sean factibles de probar, como en "zarandeadas" o empujones (en público)". (46)

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

La causal de rescisión supone que necesariamente en los actos cometidos hacia un compañero, altere la disciplina del lugar de labores; el trastorno del orden es una consecuencia necesaria del conflicto entre trabajadores.

En esta causal debe probarse por separado la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias

(46) BALTASAR CAVAZOS FLORES, Causales de Despido, 3a. edición, reimpresión, Editorial Trillas, México, 1990, p. 37.

o malos tratamientos en perjuicio de algún compañero y por consiguiente, acreditar que debido a esa conducta se alteró la disciplina del lugar en que se prestaba el servicio.

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

Es causal de rescisión que el trabajador incurra en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos siempre que la gravedad del acto haga imposible el cumplimiento de la relación laboral. El análisis de estos actos no deben ser superficiales, debe atender al trato ordinario entre patrón y trabajador.

En esta causal el patrón tendrá a su cargo acreditar la imposibilidad del cumplimiento de la relación laboral, frecuentemente a criterio del juzgador.

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

Esta fracción contempla únicamente los perjuicios materiales que sean provocados por actos intencionales, referencia a daños como las pérdidas o menoscabos sufridos en un patrimonio y no abarca los perjuicios, que denotan ganancias lícitas que se dejan de percibir. En la práctica los trabajadores son generalmente insolventes, lo que propicia a que únicamente proceda el despido justificado sin derecho a indemnización.

El sabotaje como forma de desquite, es bajeza de alma.

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

La existencia de dolo del trabajador en los perjuicios que cause al patrón no es siempre necesaria para que proceda el despido justificado, ya que puede proceder este si hubiese negligencia tal que sea la causa única del perjuicio.

La negligencia constituye una conducta punible característica en la relación laboral y como causal exige que se causen perjuicios.

El patrón tiene que acreditar que la negligencia fue la única causa del perjuicio.

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

La imprudencia grave o descuido inexcusable con la finalidad de poner en peligro la seguridad del establecimiento o la vida de las personas debe evitarse en beneficio del conglomerado obrero.

Para que proceda esta causal basta que este en peligro la seguridad del establecimiento o la vida de las personas que se encuentren en el, aunque no se llegue a la realización del daño.

"VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el

establecimiento o lugar de trabajo".

Es procedente el despido justificado de actos inmorales fuera del establecimiento, siempre que se demuestre su gravedad.

En materia Laboral, la problemática de la moralidad es de carácter subjetivo. La Legislación Laboral prevé la obligación obreral de observar buenas costumbres durante el trabajo, entendiendo por ellas, aquello que no está en desacuerdo al derecho y a la moral.

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

Para que proceda esta causal hay que probar que el trabajador reveló secretos de fabricación, o que comunicó de asuntos de carácter reservado y por consiguiente, demostrar que dichas revelaciones causaron perjuicios a la empresa. En la práctica esto último es difícil de probar, lo que motiva a que el patrón acredite la causal de falta de probidad del trabajador.

Esta causal se relaciona con la de falta de probidad del trabajador ejecutor del acto, que por la naturaleza de su actividad se encuentra vinculado con los asuntos de carácter reservado de la empresa.

Conforme al artículo 134 fracción XIII de nuestra Ley que establece: "Art. 134. Son obligaciones de los trabajadores: XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cu-

ya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

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

La causal exige más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

En legislaciones pasadas se discutió arduamente lo que debía entenderse por un mes, concepto que motivó confusiones. A este respecto, la Sala de Trabajo sentó jurisprudencia firme: "FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS. En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 fracción X de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer cómputo de ellas debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Nota: El artículo 121 citado, corresponde al 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. II. Pág. 52, A.D. 7257/56. Emigdio de la Fuente. Unanimidad de votos.

Vol. XIV. Pág. 133, A.D. 1340/57. Salvador Solana Ceballos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LII. Pág. 78, A.D. 1366/61. Francisco Huerta Lara. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXIV. Pág. 14, A.D. 3237/62. Simón Flores Alva. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XCIII. Pág. 15, A.D. 8056/63. Donato Galindo

Leyva. 5 votos". (47)

Las faltas implican la interrupción indebida de la obligación que tiene el trabajador de estar a disposición del patrón para prestar su labor; necesariamente no tienen que ser continuas, ni que se produzcan únicamente dentro de un mes de calendario, basta que ocurran en un lapso cualquiera de treinta días contado a partir de la primera falta.

El aviso sobre las faltas justificadas al trabajo constituye una obligación a cargo del trabajador para acreditarlas y no dar motivo al despido. Sobre esta cuestión, la Suprema Corte sentó jurisprudencia firme: "FALTA DE ASISTENCIA, OPORTUNIDAD PARA DAR AVISO Y JUSTIFICARLAS. El motivo de las inasistencias al trabajo debe hacerse del conocimiento del patrón y no tratar de justificar esas faltas de asistencia ante las Juntas en el procedimiento laboral, pues para que las faltas al trabajo en que hubiere incurrido un trabajador por motivo de enfermedad, no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de las causas de la misma, y acreditar cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vió imposibilitado para laborar, ya que de no hacerlo, el patrón puede rescindir el contrato de trabajo considerando que las faltas fueron injustificadas.

Amparo Directo 3058/1964. Ranulfo Acosta Maldonado. Febrero 18 de 1966. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Adalberto Padilla Ascencio.

4a. SALA. Sexta Epoca, Volumen CIV, Quinta Parte, Pág. 12". (48)

(47) JURISPRUDENCIA PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, Tesis Ejecutorias 1917-1985, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, México, 1985, p.99.

(48) JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, 1966-1970, Op. Cit; p. 125.

El certificado de incapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social es el medio justificativo de las faltas.

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

Entre los deberes del trabajador se encuentran el de ser apto para el trabajo y el de obediencia. Se debe considerar de igual manera que el trabajador en la prestación de un servicio queda subordinado a cambio de la remuneración por dicha realización de la actividad, y el patrón tiene la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido.

La Suprema Corte sostiene: "DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA. Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 41, Pág. 15, A.D. 273/72. Carlos de Luna Navarro. 5 votos.

Vols. 133-138, Pág. 24, A.D. 780/80. Carlos Eduardo M. Ramírez. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 145-150, Pág. 26, A.D. 5899/80. Mercedes Suárez Martínez. 5 votos.

Vols. 151-156, Pág. 16, A.D. 7499/80. Olga Guzmán Luengas. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 157-162, Pág. 17, A.D. 4790/81. Instituto Me-

xicano del Seguro Social. 5 votos". (49)

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

El bien jurídico protegido es la salud de los trabajadores, el deber a cumplir, el de la prudencia que debe de observarse en el manejo de instrumentos peligrosos cuya finalidad es evitar accidentes de trabajo y pérdidas económicas de la empresa.

El autor Baltasar Cavazos opina que: "En el supuesto de la prevención de accidentes, la causal es más operable que en el caso de la prevención de enfermedades, en donde el despido justificado sería muy discutible, ya que incluso se afirma que no hay enfermedades, sino enfermos". (50)

"XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, 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".

La causal recién transcrita como objetivo de este trabajo amerita un comentario especial.

La farmacodependencia es un mal social y debe hacer se un esfuerzo por crear conciencia acerca de los problemas que ocasiona el consumo de drogas y bebidas alcohólicas, dolencia que arrastra a todos los estratos sociales.

(49) JURISPRUDENCIA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tesis Ejecutorias 1917-1985, Op. Cit; p. 69.

(50) BALTASAR CAVAZOS FLORES, Causales de Despido, Op. Cit; p. 56.

Ante ésta problemática, en nuestro país, se han desarrollado múltiples programas para combatirlo y sobre todo evitar su consumo.

La materia laboral se propuso impedir esta lacra social que influye en los trabajadores, destruyendolos y perjudicándolos en sus labores y que en casos, puede ocasionarle hasta su pérdida.

Esta causal abarca la tutela del decoro y disciplina dentro del centro de trabajo, el patrimonio del patrón y demás trabajadores, y la salud y vida de las personas. Por su gravedad, se encuentra relacionada a otras causales del mismo artículo: II. puesto que es una falta de probidad; VI. implica negligencia; VII. presupone imprudencia; VIII. es un acto de inmoralidad, y; XII. se supone como una negativa a adoptar las medidas preventivas para evitar accidentes.

Para mejor análisis diferenciamos diversos tipos de conducta en relación a la farmacodependencia.

Respecto al consumo de alcohol:

- a). Presentarse al trabajo en estado alcohólico;
- b). Durante la jornada de trabajo consumir bebidas embriagantes, y;
- c). Presentarse al centro de trabajo en estado alcohólico en horario que no corresponde a la jornada laboral pactada.

Como es lógico, en el caso del consumo de alcohol, jamás procederá la prescripción médica.

La Ley sanciona la embriaguez por las consecuencias que puede acarrear, en sí la disminución de las facultades del individuo representa alta peligrosidad.

Para que esta causal de rescisión surta sus efectos jurídicos, es necesario que sea notorio el estado alcohólico, tomando en cuenta que el aliento alcohólico no es suficientemente indicativo del estado de ebriedad, en consideración a esto se ha sentado criterio jurisprudencial.

El autor Roberto Muñoz Ramón opina que: "un trabajador o cualquier otra persona, se encuentra en estado de embriaguez cuando por haber ingerido bebidas alcohólicas presenta, además de aliento alcohólico, congestión de la cara, ojos enrojecidos, dislalia-dificultad en el hablar-, romberg positivo-tambaleante-, incoordinación motora y turbación pasajera de sus facultades mentales". (51)

Se debe distinguir los estados de alcoholismo pues bien, el presentar sólo aliento alcohólico sin los demás sin tomas no constituye causal de despido.

Es de interés destacar el criterio que se ha sustentado según el cual, no necesariamente se practica exámen médico al trabajador para establecer de modo indubitable el estado de ebriedad; la prueba testimonial es de gran utilidad para acreditar dicha circunstancia.

Consideramos importante la inclusión de esta causal como motivo de despido justificado, atendiendo a que es una falta de probidad por parte del trabajador prestar sus servicios en este estado, situación que permite apreciar en la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas o en su caso drogas enervantes, impedimento de sus facultades físicas y psíquicas para desarrollar sus labores de manera normal; nos pa

(51) ROBERTO MUÑOZ RAMON, Op. Cit; p. 347.

rece acertada la opinión del autor Guillermo Ramírez Covarrubias respecto a que el individuo sufre alteraciones diversas: "Es indudable el daño orgánico del etanol, principalmente con cirrosis hepática, gastritis hemorrágica, sicosis alcohólica y alteración metabólica en la síntesis de muchas sustancias, siendo la causa más frecuente de muerte por intoxicación aguda.

El daño legal está representado por la delincuencia, por accidentes de tránsito, y homicidios accidentales e imprudenciales; el daño familiar por los problemas de desintegración de la familia con abandono o divorcio; el daño social por pérdida de situaciones y en ocasiones de la libertad por problemas legales o de salud; el daño laboral por ausentismo o accidentes de trabajo y el daño económico que lleva concretamente por todo lo anterior a la pobreza". (52)

Es necesario concientizar al trabajador que prestar su fuerza de trabajo en estas condiciones incurre en falta de probidad y fundamentalmente que puede provocar graves riesgos para sus compañeros de trabajo, la empresa y sobre todo para sí mismo. Estas conductas denotan una total falta de respeto a los miembros de su comunidad de trabajo, denigrando su persona, por consiguiente se hace acreedor a una sanción.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en interpretación extensiva, atendiendo a su analogía, gravedad y de consecuencias semejantes, abarca el concepto de causales de rescisión presentarse en estado de ebriedad fuera de las horas de labores al centro de trabajo, prestar sus servicios en estado de ebriedad e ingerir bebidas embriagantes en el centro de trabajo.

(52) GUILLERMO RAMIREZ COVARRUBIAS, Medicina Legal. Talleres Limotipográficos "Virginia", México, 1979, p. 210.

El autor Francisco Ramírez Fonseca establece que, "De este modo incurre en la causal de rescisión, tanto el trabajador que se presente a su trabajo en estado de ebriedad como el que adquiere ese estado dentro de las horas de trabajo". (53)

Si el patrón proporciona las bebidas embriagantes y/o drogas enervantes en el centro de trabajo independientemente de su intención, no se considera lícito que posteriormente rescinda el contrato de trabajo a sus trabajadores.

En cuanto a consumo de drogas enervantes:

- a) Presentarse a laborar bajo efectos de drogas enervantes con prescripción médica;
- b) Prestar sus servicios bajo efectos de drogas enervantes en forma voluntaria sin prescripción médica;
- c) Consumir drogas durante la jornada de trabajo en forma voluntaria sin prescripción médica, y;
- d) Presentarse al centro de trabajo bajo efecto de una droga sin prescripción médica en horario que no corresponde a la jornada laboral pactada.

"Las drogas enervantes-estupefacientes o psicotrópicos consisten en cualquier sustancia mineral, vegetal o animal medicamentosa de efectos estimulantes, calmantes, depresivos o soporíferos que alteran el sistema nervioso". (54)

Con frecuencia por los síntomas respectivos, se requiere de un certificado pericial para probar que se está bajo los efectos de una droga enervante.

No constituye causal de despido si antes de iniciar

(53) FRANCISCO RAMÍREZ FONSECA, El despido, 8a. edición, Editorial Pac, México, 1987, p. 135.

(54) ROBERTO MUÑOZ RAMON, Op. Cit; p. 348.

sus labores, el trabajador hace de conocimiento al patrón sobre su consumo de droga y presente la prescripción médica respectiva. Estamos de acuerdo con la opinión de que "Si los efectos de la droga pueden poner en peligro al propio trabajador o a las personas que se encuentren en el lugar de trabajo o a los bienes empresariales, se deberá suspender su obligación de trabajar hasta que se le retire la prescripción". (55)

Estimamos conveniente que con fundamento en las ejecutorias respecto al estado de ebriedad, sea tomada causal de despido presentarse drogado fuera de las horas de labores al centro de trabajo, laborar drogado y consumir drogas enervantes en el centro de trabajo.

En relación a esta causal de rescisión existen para los trabajadores una serie de obligaciones y prohibiciones; destacando los preceptos siguientes de nuestra Ley: "Art. 134. Son obligaciones de los trabajadores: II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores; IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; VII. Observar buenas costumbres durante el servicio", y "Art. 135. Queda prohibido a los trabajadores: IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez; V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico".

Atendiendo a la búsqueda y logro del equilibrio en

las relaciones obrero patronales, es conveniente obtener la cooperación de las empresas para que sea factible erradicar este mal social. Es bien sabido por la colectividad, que con frecuencia se permite el acceso y consumo de alguna droga enervante al centro de trabajo por parte de los trabajadores, consideramos objetivo importante que se realicen competentes inspecciones a los centros de trabajo y se dicten medidas estrictas y convenientes para sancionar este tipo de conductas.

Las medidas de seguridad y protección para los trabajadores, que por su actividad presentan más peligro en las prestaciones de sus servicios, deben ser más estrictas, con frecuencia se presentan intoxicaciones laborales en los trabajadores que utilizan productos tóxicos en su labor, v. gr; el plomo en la fabricación de pinturas, acumuladores, en aseo de ropa; presentando el cuadro conocido como saturnismo y algunas otras poco frecuentes del tipo profesional.

El consumo de bebidas embriagantes y/o drogas enervantes llevan al individuo a la adicción; este problema conlleva consecuencias de alguna alteración psíquica que puede llegar a determinar gravedad en su capacidad o habilidad en las actividades que realiza. El signo fundamental de la salud mental, es el equilibrio afectivo, con respuesta proporcional a los estímulos, sin llegar a la ausencia o desborde afectivo, sino un verdadero control.

En este particular caso de los trabajadores, es necesario evitar la farmacodependencia, puesto que en situaciones extremas de consumo, puede llevarlos a la incapacidad física y mental o inhabilidad manifiesta que imposibilite la prestación del trabajo, esto con fundamento en el precepto 53 de nuestra Ley, fracción IV, motivo de terminación del contrato de trabajo.

Es acertada la opinión del autor Francisco Ramírez Fonseca sobre el riesgo de que un trabajador labore usando drogas enervantes aún con la prescripción médica, "La solución era otra y obvia. Que el trabajador no trabaje en ese estado y se considere justificada la falta con la prescripción médica". (56)

Con el objeto de combatir el consumo, se cuenta con personal capacitado en investigación, prevención, tratamiento y rehabilitación de farmacodependientes, con la participación de Médicos, Psiquiatras, Psicólogos, Trabajadores Sociales, Sociólogos, Enfermeras, Voluntarios, etc.

Como parte de este mal social actual, en el intenso proceso de deshumanización que sufre nuestra sociedad, con frecuencia se niega oportunidades laborales a individuos rehabilitados o en vía a ello.

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

La prisión preventiva es causa de suspensión de las relaciones laborales, y si la sentencia es absolutoria, el trabajador puede regresar a su trabajo, este simple hecho no implica la rescisión contractual.

La privación de la libertad impide la prestación del servicio y puede ocurrir que la sentencia imposibilite al trabajador para el ejercicio de determinada profesión u oficio lo que trae aparejada una imposibilidad jurídica.

Esta fracción se refiere específicamente a la cau-

sal de rescisión motivada por una sentencia ejecutoriada que establezca una pena de prisión que imposibilite el cumplimiento de la prestación de servicio. Opina el autor Baltasar Cava^uzos Flores, "Esta fracción no se refiere a cualquier clase de sentencia, sino sólo a las ejecutoriadas, es decir, a las sen^utencias firmes por ministerio de Ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas, en última instancia, por los Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación". (57)

"XV. Las análogas a las establecidas en las fraccio^unes anteriores, de igual manera graves y de consecuencias seme^ujantes en lo que al trabajo se refiere".

Esta causal no es limitativa, en caso de invocarla es necesaria su relación con otra fracción prevista por el mismo precepto, con el objeto de establecer la analogía co^urrespondiente.

El autor Mario De La Cueva determina que esta frac^ución impone determinadas exigencias: "a) La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley; b) Ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la explicación que ofrecimos, ha de implicar un incumplimiento grave, de una obligación principal importante; c) Las con^usecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser seme^ujantes a las que produciría una causa de rescisión expresa". (58)

"Art. 47. Últimos párrafos: El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

(57) Ibidem, p. 58.

(58) MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit; p. 249.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Esta adición al artículo 47 sobre los requisitos que debe satisfacer el despido como acto formal, es motivo de comentario por el autor Alberto Trueba Urbina respecto al citado precepto y que expresa: "...la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como dispone la nueva Ley Procesal del Trabajo", sosteniendo que es una protección social más para los trabajadores.

Respecto a la anterior opinión, Baltasar Cavazos Flores expone que en casos pasados las Juntas estimaron que la simple falta de aviso de despido traía como consecuencia la aplicación de alguna sanción al patrón, pero no se estimaba al despido como injustificado, situación que debe prevalecer a su juicio.

Debido a que los trabajadores se negaban a recibir el aviso del despido o bien porque se dificultaba la entrega, se instituyó el último párrafo del citado precepto con las reformas procesales de 1980; ante esta situación se dispuso que "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Consideramos que esta improcedencia de rescisión se justifica porque el trabajador frecuentemente se encuentra en plano desigual en relación a los intereses patronales, por lo

que el legislador en su afán protector, una vez más no deseó que se quedaran en estado de indefensión al dejar cada caso en concreto, al arbitrio del juzgador.

Del aviso depende la validez del acto, como requisito de procedibilidad, su falta constituye la omisión de una formalidad que origina la nulidad.

La Ley no declara la nulidad, ésta se desprende atendiendo los principios generales de derecho, así el artículo 8 del Código Civil prevé: "Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público serán nulos, excepto en los casos en que la ley ordene lo contrario".

La falta de forma origina nulidad en el despido, por consiguiente no podrá ser invocado en juicio y resultando injustificada la separación del trabajador en un despido formalmente válido, tendrá derecho a ser reinstalado o indemnizado.

A este respecto la Suprema Corte sostiene el siguiente criterio: "AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE. Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 163-168, Pág. 11. A.D. 3395/82. Ma. de los Angeles Leal Martínez. 5 votos.

Vols. 169-174, Pág. 10. A.D. 4415/82. Mario Treviño Guerra y otro. 5 votos.

Vols. 181-186. A.D. 5476/83. Compañía Hilandera de

Torreón, S.A. Unanimidad de 4 votos". (59)

La importancia de este criterio radica en que es justo que el trabajador tenga conocimiento de los motivos alegados por el patrón para solicitar un despido justificado, además este acto le concede oportunidad de oponer sus excepciones y defensa convenientes.

Previendo un estado de indefensión para el trabajador, la Suprema Corte ha establecido jurisprudencia sustentando que el aviso contendrá la fecha y la causa o causas de la rescisión, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas motivadoras del despido. Precizando lo siguiente: "AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL, SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO. Para que tenga efecto en todo sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y este se negó a recibirlos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 169-174, Pág. 11. A.D. 3635/82. Mirna Estela Pizarro Ponce. Mayoría de 4 votos.

Vols. 169-174, Pág. 11. A.D. 3745/82. Maximiliano López Moreno. Mayoría de 4 votos.

Vols. 181-186. A.D. 2354/83. Francisco Javier Paredes Mercado. Mayoría de 4 votos.

Vols. 181-186. A.D. 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 187-182. A.D. 2674/84. Arturo Betancourt Lara. Unanimidad de 4 votos". (60)

Se considerarán como causas especiales de rescisión en materia laboral los preceptos 134, 161 y 185 de nuestra Ley; únicamente los enunciaremos brevemente porque no son motivo de nuestro estudio.

El precepto 134 de la Ley Federal del Trabajo, establece las obligaciones de los trabajadores, que a su incumplimiento otorga a los patrones la posibilidad de ejercitar la acción de rescisión del contrato, sin responsabilidad legal.

"Art. 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

(60) Ibidem, p.28.

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técni-

cos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

En relación con lo citado anteriormente:

"Art. 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento".

"Art. 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

El autor Alberto Trueba Urbina en el comentario que hace a este precepto nos manifiesta, que debemos entender por 'causa particularmente grave', aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón.

"Art. 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley".

Considerar la existencia de pérdida de la confianza

es muy subjetivo, por lo que consideramos que existe desprotección a los trabajadores de confianza.

Analizaremos brevemente otras causas de despido.

Divergen las opiniones de los autores en cuanto a la naturaleza del abandono de trabajo, lo que implica, que iniciada la prestación del servicio se abstenga de seguir desempeñándolo y se ausente del sitio de trabajo.

Esta causal no está prevista por la Ley específicamente. En la práctica es frecuentemente utilizada, aunque se cae en el error de confundir la causal con la falta de asistencia.

El abandono expresa la intención del trabajador de no regresar a su empleo o el deseo de no trabajar, que se puede manifestar absteniéndose de ejercer sus actividades o ausentarse del lugar de trabajo por un período breve, este último motivo siempre que cause un perjuicio específico al patrón o a un tercero que no habría de probar el patrón. Si el abandono es motivado en no trabajar, aún cuando no exista falta de asistencia, el perjuicio es genérico y no requiere de prueba.

En razón a que el abandono se prestaba a confusiones cuando el patrón despedía sin causa justificada, alegando posteriormente ante tribunales el abandono de empleo por parte del trabajador en cuestión, se impuso en que la carga de la prueba corresponde al patrón, a fin de evitarles perjuicio a los trabajadores.

Existe una ejecutoria al respecto: "ABANDONO DE EMPLEO, NATURALEZA DEL. El abandono de empleo puede consistir en que el trabajador desatienda por lapso más o menos prolongado sus funciones, es decir, que se abstenga de ejercitarlas o de realizar los actos que las constituyen, tanto en la

ausencia momentánea, o por un breve periodo, si en este caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se causa un perjuicio al patrón o a terceros en la inteligencia de que en el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiona, en tanto que en el primero, dicho perjuicio es genérico, y no requiere prueba estando constituido por la no realización de la función encomendada, por la que se paga al empleado una retribución.

Julio 8 de 1968. Unanimidad. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

4a. SALA. Sexta Epoca, Volumen CXXIII, Quinta Parte, Pág. 11.

Tesis que ha sentado precedente:

Amparo directo 5676/1957. Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas. Enero 5 de 1959. Unanimidad. Ponente: Mtro. Arturo Martínez Adame.

4a. SALA. Sexta Epoca, Volumen XIX, Quinta Parte, Pág. 110". (61)

Se invertirá la causa de la prueba cuando el patrón pretenda reinstalar al trabajador en su servicio, demostrando su buena fe y sea el trabajador quien se niegue a regresar a su labor.

"Art. 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

En relación con lo mencionado anteriormente:

"Art. 43. La suspensión surtirá efectos:

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses".

Después del período de dos meses el patrón puede rescindir el contrato de trabajo sin ninguna responsabilidad, si el trabajador no regresa en el plazo concedido por la fracción I del artículo 45, es decir, al día siguiente de aquel en que concluya el término de dos meses, así como en el caso de que regresando el trabajador no tenga en su poder los documentos requeridos. En el primer caso puede despedir al trabajador sin que éste acumule más de tres días de ausencia, se trata de un abandono de trabajo, y en el segundo, la falta de documento es un incumplimiento imputable al trabajador.

"Art. 135. Queda prohibido a los trabajadores:

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón".

Si la suspensión de labores es con frecuencia, generará la causa de rescisión.

"Art. 932. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo".

Ante el incumplimiento el patrón puede rescindir.

"Art. 934. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se da por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas".

"Art. 466. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás

vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento".

Estos últimos preceptos son citados por el autor Francisco Ramírez Fonseca, quien manifiesta: "Estas disposiciones dan lugar a pensar en la posibilidad de una rescisión de contrato por negarse los trabajadores a prestar su trabajo en los casos señalados". (62)

A continuación determinaremos brevemente, la situación del trabajador ante circunstancias en que el patrón no cumple con los ordenamientos establecidos dentro de las relaciones laborales.

Estas causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, deben ser denominadas retiro o separación, que es una connotación más adecuada, en nuestra Ley, algunos preceptos aceptan estos términos, v. gr; "Art. 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50".

El autor Néstor de Buen comenta que si bien existen divergencia en la utilización de la terminología, todos los doctrinarios coinciden en que, "la separación constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una con

(62) FRANCISCO RAMÍREZ FONSECA, Op. Cit; p. 154.

ducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de convivencia laboral", sigue expresando que, "el retiro puede clasificarse como acto jurídico en sentido estricto y unilateral o consensual que produce como consecuencia ineludible la ruptura de la relación laboral y deja sub iudice la determinación de las responsabilidades que pueden resultar, ya que si se produce antes de que la relación haya cumplido un año, inclusive el propio trabajador podría incurrir, con su conducta, en responsabilidad civil (arts. 32 y 40)". (63)

El retiro jurídicamente no se regula como acto formal, en la práctica es recomendable que el trabajador avise por escrito al patrón y que procure recabar el acuse de recibo, cuya finalidad es evitar que el patrón trate de invalidar la causa.

Las causales de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, se encuentran previstas en el precepto 51 de nuestra Ley, que analizaremos a continuación.

"Art. 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".

Implica un problema de dolo. No se debe considerar incumplimiento de las condiciones pactadas, porque el engaño es de origen, el trabajador que no intenta su acción rescisoria estará demostrando que está conforme con las condiciones laborales presentadas.

(63) NESTOR DE BUEN L, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit; p. 114.

Esta causal dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

"II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos".

Estas causas son de tal gravedad que hacen inconveniente el incumplimiento de la relación laboral, motivando la separación.

La falta de probidad es causal que merece más atención porque han existido situaciones que no la constituyen, a pesar de que ésta se manifestó en el incumplimiento de obligaciones patronales.

"III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo".

El trabajador merece que se le respete como ser humano, digno de que reciba un buen trato.

"IV. Reducir el patrón el salario al trabajador".

La relación de trabajo implica subordinación y pago de un salario, esto último constituye la obligación más importante por parte del patrón; se considera falta de probidad patronal la decisión unilateral de reducir el salario, acto que se encuentra rigurosamente regulado.

No implica falta de probidad las situaciones solicitadas por los trabajadores por razones particulares, v. gr. incapacidad física permanente y nuevo empleo de acuerdo a las condiciones actuales.

"V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados".

Es obligación pagar el salario oportunamente y en lugar convenido o acostumbrado. El retraso en el pago de los salarios es una situación frecuente y que motiva la acción de rescisión; para evitar maquinaciones se acepta su pago por conducto de tribunales de trabajo, exhibiendo un certificado de depósito legalmente expedido.

Se critica esta carga excesiva para los trabajadores, que deben demostrar que requirieron del pago y el patrón negó cubrirse; no se cuenta con servicio eficiente de inspección de trabajo, que puedan dar fe del hecho, ni de los re cursos económicos para el acceso a los notarios públicos.

"VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo".

El respeto a la persona del trabajador abarca a sus instrumentos de labores, medios del cual podrán aspirar a una vida digna.

"VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por ca recer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan".

El bien jurídico protegido es la salud de los trabajadores, esta supone los rendimientos y capacidad en el ejercicio de sus labores que al carecerlo sería todo lo contrario.

"VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él".

Legalmente es una falta gravísima, aunque resulta muy subjetivo considerar la medida de la imprudencia o del descuido.

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

3.2 Prescripción de la acción de rescisión

En materia laboral se regula la prescripción extintiva y acepta la posibilidad de la adquisitiva, un medio de adquirir derechos. La prescripción extintiva es un modo de extinguir los derechos y es definida como "un modo de extinción de los derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante un tiempo marcado por la ley", se entiende como "silencio de la relación jurídica", o "un modo de extinción de los derechos, resultante de la no concurrencia de ningún acto interruptivo, durante el plazo marcado por la ley". (64)

La prescripción extingue los derechos cuyo objeto es el derecho mismo, como la acción es el derecho mismo, al extinguirse la acción se extingue el derecho, entonces se extingue la acción.

Para que prescriba la acción se requiere el no ejercicio del derecho y el transcurso del plazo señalado por la Ley.

(64) NESTOR DE BUEN L, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit; p. 622.

Esta institución es criticada por algunos autores de ser injusta, porque rompe con el Principio de irrenunciabilidad de derecho de los trabajadores y se contrapone a la teoría social de las normas sobre trabajo y previsión social por su antecedente en los "productos del régimen capitalista" (se refieren a las Leyes de 1931 y de 1970), inspirados en la teoría privatista del derecho; no obstante, su aceptación es acertada porque se debe evitar que los conflictos sean indefinidos e imperar en ellos las finalidades del Derecho.

Se reconoce un término general, regulada en el precepto 516 de la Ley de la materia, y términos específicos previstos en los artículos 517, 518 y 519 del citado ordenamiento jurídico.

"Art. 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consigan en los artículos siguientes".

Respecto a las prescripciones específicas:

"Art. 517. Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación".

La Ley de 1970 implanta un nuevo término atendiendo a que el término de un mes es muy breve, con base en que la prescripción se interrumpe por la presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que exige la preparación jurídica correspondiente.

"Art. 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación".

"Art. 519. Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo".

La prescripción no corre contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela, conforme a la Ley, de igual manera respecto a aquellos trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

La Ley Federal del Trabajo, en su precepto 521, es precisa en determinar las causas de interrupción de la prescripción.

"Art. 521. La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables".

A este respecto existe la siguiente jurisprudencia: "PRESCRIPCIÓN, INTERRUPCIÓN DE LA. La prescripción en materia de trabajo se interrumpe por la sola presentación de la demanda o escrito inicial, independientemente de que se notifique o no al demandado; pues este acto no depende de la voluntad del actor y no sería justo que la omisión en que incurrieran las autoridades redundara en perjuicio de aquél.

Quinta Epoca:

Tomo XLIV, Pág. 4081. R. 1799/33. Rodríguez Vicente y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLV, Pág. 1539. R. 15241/32. Soc. Berley Hnos. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLVI, Pág. 2409. R. 11994/32. Cía. de Tranvías de México, S.A. 5 votos.

Tomo XLVIII, Pág. 994. R. 380/36. Cía. "Dos Carlos", S.A. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLIX, Pág. 621. A.D. 1873/36. Cía de Tranvía, Luz y Fuerza de Monterrey, S.A. 5 votos". (65)

El precepto 522 de nuestra Ley determina: "Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

El Principio de estabilidad en el empleo, otorgó a los trabajadores los medios necesarios para la defensa de sus derechos, los cuales son, los derechos otorgados a los trabajadores en los casos de despido y el derecho a la separación del trabajo con causa justificada.

Antes de ser manifestado el despido, que por su naturaleza lo amerita, se realizan investigaciones que pretenden deslindar responsabilidades resultantes. Esta deberá de iniciarse de inmediato, porque la prescripción de la acción de despido, corre a partir del día siguiente de la fecha en que se tuvo conocimiento de los hechos que pudieran determinarlo, término que se establece por un mes para la decisión rescisoria, a fin de determinarla con la oportunidad que corresponda.

En caso de los derechos por despido nos encontramos en presencia de las obligaciones del patrón, que son: a). derecho a la reinstalación en el trabajo y de restauración del trabajador en su labor, y b) el de pago de una indemnización equivalente al importe de 3 meses.

Si la rescisión contractual es por parte del trabajador y con responsabilidades imputables al patrón, tiene derecho a los tres meses de indemnización constitucional, al pago de 20 días por cada año de servicios y a los salarios caídos correspondientes.

Ante despidos injustificados, el trabajador de acuerdo al artículo 123, apartado A, fracción XXII, puede optar en

tre dos acciones. La indemnización constitucional que consiste en tres meses de salarios, en este caso la prescripción de esta acción corresponde al término de dos meses, y el cumplimiento de su contrato, cuya consecuencia es la reinstalación en su empleo.

Al optar por la indemnización constitucional, el trabajador tiene derecho a tres meses de salario, al pago de los salarios caídos o vencidos y a todas las prestaciones que hubiese devengado o que le otorguen expresamente la Ley o los contratos que tengan celebrados.

Si se previene la vía de la reinstalación y se niega, el trabajador tiene derecho a los tres meses de indemnización, a 20 días por cada año de servicios y a los salarios caídos.

Existe un caso específico de indemnización, consecuencia de la reducción de personal por la implantación de la maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos. Los trabajadores reajustados tienen derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad.

La reinstalación significa que se otorgue al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole el trabajo y los elementos necesarios para ejecutarlo. El jurista Mario De La Cueva sostiene que "la reinstalación en el trabajo consistiría en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiéramos llamar física, sino de una jurídica, quiere decir, un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa, de esos derechos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, constitutiva de la re-

...en jurídica de trabajo,...." (66)

La Ley reconoce determinados casos en que el patrón queda exento de la imperatividad de la reinstalación:

I. Si son trabajadores con antigüedad menor de un año.

II. Trabajadores de contacto directo e inmediato con el patrono, por razón del trabajo que desempeñe, o por las características de sus labores, comprobado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. Trabajadores de confianza.

IV. Trabajadores domésticos.

V. Trabajadores eventuales.

El patrón deberá comprobar en el juicio respectivo la excepción de que se trate oponiéndose a la reinstalación, con cumplimiento del pago de la indemnización correspondiente, incluyendo los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, sino se comprueba la causal de rescisión.

La indemnización estará conformada de tres meses de salario fijo y una cantidad variable, según la forma de duración de la relación y su antigüedad en el trabajo.

El artículo 50 de nuestra Ley establece como se efectúan las indemnizaciones de los casos exentos a reinstalación.

"Art. 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados;

si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

Continúa la problemática sobre los llamados 'veinte días de salario por cada año de antigüedad' a la indemnización por despido. La Ley no establece esta prestación, ni en los casos de indemnización, ni en los casos de cumplimiento; los llamados veinte días por año no son exigibles, por ninguna razón, con relación a la acción de despido.

Es obligatorio para el patrón pagar los salarios caídos, siempre que la Junta declare la injustificación del despido o la razón que tuvo el trabajador para separarse del trabajo y condene a la reinstalación o al pago de una indemnización.

Se denomina "salarios vencidos o caídos, los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separo del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se complemente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones". (67)

En cuanto a la separación, debe ser realizada dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se constituya

una causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, teniendo derecho al pago de una indemnización, que se efectuará de acuerdo al tipo de relación laboral establecida.

Si es por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios. Además deberá cubrirse al trabajador el importe de tres meses de salarios y los salarios vencidos.

Si es por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; se le cubrirá el importe de tres meses de salarios y los salarios vencidos.

La jurisprudencia respecto a los salarios vencidos en contratos por obra o tiempo determinados, aclara que por el incumplimiento de su contrato por parte del patrón, no puede consistir más que en los salarios que pudo haber ganado hasta la terminación de su contrato.

Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones siguientes:

"Art. 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50".

"Art. 517. Prescriben en un mes:

II. Las acciones de los trabajadores para separarse

del trabajo".

De acuerdo a los preceptos 52 y 517 fracción II, la separación se hace valer dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se produzca la conducta indebida del patrón, se establece que prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación, oponerla con posterioridad, la misma se encontrará prescrita. En lo relativo a esto existe una jurisprudencia: "PRESCRIPCIÓN, TERMINO DE LA, TRATANDOSE DE RESCISIÓN POR CAUSA O CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN. La acción de los trabajadores para demandar la rescisión de su contrato de trabajo por causa o causas imputables al patrón, prescribe en un mes, que debe computarse a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa o causas de la separación; de tal manera que cuando la causa o causas imputables al patrón se hayan repetido en el transcurso del tiempo, no debe de tomarse como punto de partida para la prescripción la fecha en que se acontecieron por vez primera sino la última que se invoque.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 9196, Pág. 63. A.D. 2474/76. Aaron Martínez Vega. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 9196, Pág. 63. A.D. 2684/76. Guadalupe Peralta Serrano. 5 votos.

Vols. 127-132, Pág. 44. A.D. 399/79. Raul Domínguez Ledezna. 5 votos.

Vols. 157-162, Pág. 41. A.D. 1294/81. Banco de Crédito Rural de Occidente, S.A. 5 votos.

Vols. 163-168, Pág. 34. A.D. 2989/81. Lauro Cárdenas Pinedo. 5 votos". (68)

Con fundamento en el artículo 47, fracción XIII, de nuestra Ley, es causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, 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".

Con base en el precepto 517, fracción I, de la Ley de la materia, prescriben en un mes, las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores que se presenten sin causa justificada al centro de trabajo, ante cualquiera de los estados mencionados en la disposición anterior citada. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de los hechos que se le imputan al trabajador.

3.3 Diferencia con la Terminación y la Suspensión

Para diferenciar las figuras Rescisión, Terminación y Suspensión de la relación de trabajo, nuevamente proporcionaremos sus definiciones, señaladas en el capítulo correspondiente.

Nos parece útil mencionar la definición de rescisión del contrato de trabajo aportada por el autor Mario de La Cueva: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones". (69)

(69) MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit., p. 741.

Se denomina despido, las causas imputables al trabajador, y retiro o separación, las imputables al patrón; el despido es definido como "la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por aquél, ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador", y se entiende como separación, "la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por éste, en forma unilateral, ante el incumplimiento laboral culposo y grave por parte del patrón". (70)

Para el jurista Roberto Muñoz Ramón, "La Suspensión de la relación de trabajo consiste en que, continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran". (71)

El primer autor mencionado define, "La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación; así a ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador". (72)

Aunque no es objeto de nuestro estudio, analizaremos brevemente las causales de terminación y de suspensión de las relaciones laborales, para diferenciarlas de los motivos justificados de rescisión.

Doctrinalmente existen múltiples criterios de clasificación de terminación de las relaciones de trabajo, nuestra Ley establece una clasificación de las causas que la motivan, con base a ella nosotros la estudiaremos.

(70) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Op. Cit; p. 34.

(71) ROBERTO MUÑOZ RAMON, Op. Cit; p. 304.

(72) MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit; p. 242.

"Art. 33. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes".

La terminación de la relación de trabajo puede ser convenida entre el patrono y el trabajador, causal que dió motivo a injustas situaciones en que siendo realmente un despido se disfrazaba por ésta causa, ante tales circunstancias la Comisión quiso suprimirla pero no encontró argumentos para prohibirla.

La renuncia por la cual el trabajador da por termina da la relación de trabajo, no requiere de ratificación para que sea estimada válida por la Legislación Laboral; correspon de probar al trabajador si afirma que lo obligaron mediante amenazas a presentar su renuncia al trabajo y si objeta su carta de renuncia, le corresponde rendir pruebas para acreditar en autos que la firma la estampó en blanco.

"II. La muerte del trabajador".

La prestación del servicio es de índole personalísima y la muerte del trabajador conlleva la terminación de la relación laboral. Existen excepciones en la realidad, a ejemplo, en la industria de la exhibición cinematográfica que indebidamente despersonaliza la relación atribuyéndola al sindicato, otorgándole los derechos de antigüedad y otros beneficios.

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

"Art. 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

"Art. 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley".

"Art. 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado".

Estos preceptos señalan situaciones que derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

En las relaciones de trabajo por tiempo y obra determinados, transcurrido el término de la relación y cesada la causa que la motivó o concluida la obra determinada, reconocidas por las partes como el origen de la temporalidad, termina la relación.

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

Si el trabajador presenta un cuadro de salud de tal gravedad que sea una incapacidad física o mental, que imposibilite la continuación de la relación de trabajo, esta terminará, de igual manera sucede si el trabajador deja de ser apto para prestar sus servicios.

La Ley contempla casos en que la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho

a que se le cubra tres meses de salario y doce días por cada año de servicios, o en su caso si lo desea y es posible, se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan legalmente.

El patrón tiene la carga de probar la inhabilidad, que manifestada por el trabajador constituye una causal de terminación, excepto si el trabajador fué víctima de un riesgo de trabajo y no puede desempeñar su servicio, pero si alguna otra labor; en este supuesto el patrón estará a proporcionarse conforme las disposiciones del contrato colectivo de trabajo, o si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, de ser posible, si así lo desea el trabajador, tendrá derecho a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponden conforme las leyes.

"V. Los casos a que se refiere el artículo 434".

"Art. 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

La Doctrina también reconoce como causas que originan la terminación de una relación de trabajo:

La separación voluntaria, en la cual el trabajador puede incurrir en la responsabilidad del pago de daños y perjuicios, si se separa voluntariamente del trabajo antes de cumplir un año de antigüedad sin consentimiento del patrón, después de este término no incurre en responsabilidad alguna.

Eximirse de reinstalar, el trabajador después de un año de servicios, puede dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo sin su responsabilidad y el patrón puede eximirse de reinstalar dando por terminado el vínculo laboral mediante el pago de una indemnización, en los siguientes casos: trabajadores con una antigüedad menor de un año, que estén en contacto directo y permanente con el patrón, de confianza, del servicio doméstico y eventuales.

No acatar la resolución de inexistencia de una huelga, si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la inexistencia del estado de huelga, la resolución debe contener la fijación de un término de 24 horas para que regresen los trabajadores a sus labores y apercibirlos que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

La negativa del trabajador a aceptar el laudo que imponga la obligación de reinstalar.

La cláusula de exclusión por separación establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre sindicatos y patrones para establecer que el patrón, a solicitud del sindicato debe separar de su trabajo, a los trabajadores que dejaran de pertenecer a la asociación sindical.

Existen situaciones que se presentan por motivos determinados en nuestra Ley, por las cuales se dificulta o se hace imposible la continuación de la prestación de servicios por parte del trabajador.

Varios autores coinciden que la suspensión constituye un derecho en favor de los trabajadores, porque impide que surta efectos definitivos sobre la relación, el hecho de que el obrero no realice temporalmente su servicio. "De acuerdo a la idea de Alfredo J. Ruprecht la suspensión puede ser absoluta y relativa. "La primera... consiste en que ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales: no hay realización de tareas ni pago de retribución alguna, aún cuando los efectos secundarios se mantengan... La segunda se da cuando la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes, debiendo el otro cumplir lo estipulado".(73)

Los autores divergen en cuanto a criterios de clasificación, para efecto de nuestro estudio nos basaremos en la realizada por el jurista Néstor De Buen, quien las divide en causas legales y causas convencionales.

"Art. 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador".

El bien jurídico tutelado es la vida. Legalmente es un caso de suspensión absoluta y el patrón no tiene la obligación de pagar salario y únicamente con cumplimiento de requisitos previstos por la Ley, podrá percibir subsidios de la seguridad social.

(73) ALFREDO J. RUPRECHT, citado por Néstor De Buen L, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit; p. 65.

El trabajador en el momento que tenga conocimiento del padecimiento de una enfermedad contagiosa debe avisarle al patrón, cuya obligación es procurar que no se desarrollen enfermedades en los centros de trabajo.

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

El padecimiento de una enfermedad mental que incapacite para laborar, es causa típica de suspensión absoluta de las relaciones individuales de trabajo, el trabajador no tiene derecho a percibir salario y la seguridad social solo protege parcialmente a los trabajadores en ésta situación, siempre que satisfagan los requisitos de dar aviso a la empresa de su enfermedad y de acreditar su incapacidad mediante un certificado médico, en la misma fecha en que vuelva a su labor; el incumplimiento de éstos requisitos podrá motivar una rescisión.

La duración de la suspensión si es por enfermedad contagiosa o de incapacidad, surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del padecimiento o desde que se produzca la incapacidad para el trabajo. El certificado expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social se establece el límite máximo, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo. La suspensión no puede exceder el término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

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

La sujeción a proceso suspende automáticamente la relación laboral; si la sentencia es definitiva e impide el cumplimiento de la prestación de servicio, el patrón es facultado para rescindir sin responsabilidad en contra, de lo contrario, al alcanzar la libertad el trabajador, la relación se reanudará en sus términos. Si el trabajador sometido a proceso se encuentra en libertad provisional, el patrón no podrá suspenderlo por efecto del proceso, salvo que existieran causa para ello.

Esta causal es motivo de suspensión absoluta y únicamente se pagará salario, si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón.

"IV. El arresto del trabajador".

Esta causa de suspensión constituye una medida administrativa, o bien una sanción judicial por faltas menores, creando causa de suspensión absoluta.

Si el arresto constituye un medio fraudulento para justificar faltas al trabajo, se autorizará al patrón para rescindir la relación de trabajo, por falta de probidad del trabajador.

La duración de la suspensión en casos de prisión preventiva o de arresto al trabajador, se inicia desde el momento en que éste acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa y no termina sino hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia o termine el arresto.

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

El cumplimiento de servicios y el desempeño de cargos constitucionales, suspende la relación laboral por el tiempo necesario.

El cumplimiento de los servicios establecidos en nuestra Carta Magna, considerados como obligatorios los servicios de las armas, los de jurados, los cargos consejiles y los de elección popular directa o indirecta, y la obligación de los mexicanos alistarse y servir en la Guardia Nacional, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos, intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

"VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes".

Es considerada como causa de suspensión absoluta.

La duración de la suspensión si es motivada por el desempeño de cargos públicos o de representación clasista en organismos tripartitas, se inicia en la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, y podrá prolongarse por un período de seis años.

"VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

Esta causa cuya finalidad es dar oportunidad al trabajador para tramitar las licencias, certificados de salud, pasaportes, etc; en un término de dos meses, no constituye

pérdida de salario, a no ser que la falta de dichos documentos sea imputable al trabajador. Si en el término no es cumplido el requisito, motivará causa de terminación de la relación laboral, en relación a una causa superviniente de inhabilidad manifiesta prevista por el precepto 53 fracción IV, o bien por la conclusión del término fijado por el artículo 43 fracción IV.

La duración de la suspensión para recabar los documentos necesarios para el desempeño de la labor, no podrá exceder de dos meses.

El trabajador deberá regresar a su trabajo en las fracciones I, II, IV y VII del citado precepto, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión, y en las fracciones III, V y VI del mismo artículo, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

"Art. 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto".

Establece el derecho de disfrutar un período de descanso pre y posnatales al parto. La Ley estipula un término de seis semanas en cada uno de los períodos, que podrá prorrogarse en circunstancias especiales conservando el cincuenta por ciento de su salario, en un período no mayor de sesenta días y el patrón estará obligado a conservarles el puesto por un año, contado a partir de la fecha del parto.

Aunque la Ley no se refiere específicamente a suspensión al mencionar un descanso, se considera causa de suspensión relativa que impone la obligación de pago de salario.

La duración de la suspensión por maternidad, la Ley señala dos períodos de seis semanas, anteriores y posteriores al parto, prorrogables hasta por un año contado a partir de la fecha del parto.

Se considera como causa de suspensión en el trabajo, la medida disciplinaria, que al igual que los procedimientos para su aplicación es contenido del Reglamento Interno del Trabajo.

No podrá exceder de ocho días, es causa de suspensión absoluta que no interrumpe el derecho a antigüedad y derivados de la permanencia en la empresa, excepto al derecho a participar en las utilidades que considera el número de días trabajados.

La duración de la suspensión en sanciones previstas en el Reglamento Interno del Trabajo, no podrán exceder de ocho días.

Las causas convencionales de suspensión más frecuentes en los Contratos Colectivos de Trabajo, son considerados:

Los permisos económicos, concedidos sin goce de sueldo por un período breve, a causa de asuntos personales o familiares de fuerza mayor, que hagan indispensable la ausencia del trabajador en su labor.

Las licencias que son autorizadas para separaciones transitorias del trabajo, señalándose un límite máximo en los Contratos Colectivos; son renunciabiles sin afectar derechos de terceros. Afectan derechos de antigüedad.

Las licencias sindicales, generalmente son suspensiones relativas, con pago de salarios y conservación de todos los beneficios colaterales. Se conceden a trabajadores que sustituyen su puesto ordinario por el desempeño de labores en

los comités ejecutivos de los sindicatos.

Las sanciones sindicales aceptadas en el contrato colectivo cuya finalidad es que los sindicatos apliquen correcciones disciplinarias a sus socios. Es causa de suspensión temporal.

La duración de las suspensiones convencionales y las decretadas por los sindicatos, en perjuicio de sus miembros, no tienen límite.

No existe disposición expresa en materia de suspensión de la relación de trabajo, que determine la obligación patronal de notificar al trabajador la causa y la temporalidad de la suspensión, por analogía se puede aplicar el precepto 47 último párrafo de nuestra Ley, debido a que la ausencia del trabajador ante una suspensión comunicada sólo verbalmente, puede aprovecharse para imputarle faltas injustificadas al empleo.

La terminación de la suspensión implica dos casos, el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que concluya la causa, cuando sea por enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajador o de falta de documentos, y en casos de prisión preventiva y desempeño de puestos públicos o de representación clasista, el plazo se prolonga hasta por quince días. Se prevé que incurre en faltas injustificadas, el trabajador que no regresa a sus labores en los plazos establecidos.

En la práctica ocurre que se apliquen suspensiones indefinidas, pese a la existencia del precepto laboral que dispone, que una suspensión decretada por el patrón como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días, situación que motivó a que la Corte considere que equivalga a un despido injustificado.

En conclusión:

La Rescisión, es una figura que puede ser de carácter definitivo, siempre que no se decreta la reinstalación.

En un principio interrumpe la relación laboral, v.g. un despido en tanto se dicta laudo sobre la acción de cumplimiento del contrato o de indemnización.

Únicamente disuelve la relación de trabajo, si se decreta improcedente la reinstalación o si se condena al patrón al pago de la indemnización.

La Terminación es una figura de carácter definitivo, que implica la imposibilidad de reanudar la relación laboral.

Es una forma de disolución del vínculo de trabajo, sin embargo por causas distintas del despido y retiro.

Su origen se encuentra en la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica.

En ésta figura únicamente el trabajador puede terminar su relación de trabajo en cualquier tiempo, en caso contrario se asemeja a despido.

Se puede presentar porque únicamente exista alguno de los sujetos de la relación laboral.

La Suspensión únicamente proviene por parte del trabajador.

Se distingue de la disolución por su carácter temporal.

Se diferencia de ambas figuras por su finalidad, que es la conservación de vida de las relaciones laborales evitando su disolución.

Su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia, que impida que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, que transcurrido, se podrá reanudar la prestación de servicios.

Esta figura suspende la producción de sus efectos sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, en el supuesto de que se presente alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que no permita al trabajador la prestación de sus servicios.

Es una figura protectora que evita la disolución de la relación laboral, ante obstáculos que impidan temporalmente al trabajador o al patrón cumplir con sus obligaciones o ejercicios de derecho.

Al concluir la causa que originó la suspensión se reanudan los efectos de la relación de trabajo, es decir la prestación del servicio como el pago del salario.

CAPITULO CUARTO

EFFECTOS DE LA FARMACODEPENDENCIA

4.1 Trastornos de la personalidad

El ser humano en su constitución física como en la psíquica vive en equilibrio de sistema, con fundamento en esta idea partiremos del principio básico de la normalidad, que pueda entrar en decadencia en situaciones en que la conducta ha sido determinada o modificada por factores genéticos, psicoquímicos, psicológicos y sociales produciendo un estado anormal. "Factores biológicos pueden contribuir en forma directa o indirecta a la etiología de algunos trastornos físicos; en otros, es posible que los síntomas psiquiátricos sean expresión directa de una lesión que afecta los órganos neurales o endocrinos". (74)

Las presiones psicosociales contribuyen a la evolución clínica de estos trastornos en interacción con muchos otros factores, incluyendo la predisposición hereditaria del individuo, las características de su personalidad y los efectos autónomos y endocrinos que surgen en respuesta a las vicisitudes individuales.

Las tensiones psicosociales que producen conflictos y requieren una respuesta de adaptación, puede encubrirse en forma somática, simulando ser síntomas de una enfermedad orgánica.

Con frecuencia el Trastorno emocional es indiferente e incluso negado por el paciente o el médico. Actualmente aún no se conocen los mecanismos que provocan estos síntomas, aun

(74) MERCK- SHARP, ET-AL, El Manual Merck, 7a. edición, Nueva Editorial Interamericana, S.A. de C.V., México, 1986, p. 1291.

que suelen atribuirse a tensión, actuando directamente por medio de un proceso de conversión, que de manera inconsciente transforma los conflictos psíquicos y la ansiedad en un síntoma somático.

El sufrimiento mental y los síntomas de depresión, como insomnio, automenosprecio, retraso psicomotor y una actitud pesimista, son comunes, pero el paciente puede negar la depresión de ánimo o atribuirle a su supuesto trastorno físico, o bien puede reconocer la presencia de depresión pero insistir en su inportancia secundaria a algún trastorno físico que rehuye el diagnóstico.

Los rasgos de personalidad constituyen pautas duraderas; las conductas son rígidas y estilizadas, que representan la forma en que el individuo trata a sus semejantes y a los acontecimientos externos, sin importar las realidades que existan.

Como base para identificar los trastornos de la personalidad, se consideran la rigidez de la conducta acompañada de la falta de discernimiento y resistencia a cambiar. Los estudios parten en que los individuos con trastornos de la personalidad, desde su niñez y durante gran parte de su vida muestran patrones característicos de ajuste inadecuado a sus relaciones sociales, interpersonales y de trabajo, situaciones que se creen normales debido a que estas personas cuando carecen de frustraciones ambientales, tienden a mostrar poca ansiedad o síntomas mentales o emocionales.

Generalmente el individuo que presenta un trastorno de la personalidad, se encuentra insastifecho con el impacto que su conducta tiene sobre los demás o por su incapacidad para funcionar efectivamente. "Los trastornos de la personalidad son patrones alterados de conducta caracterizados por reacciones relativamente fijas e inflexibles a las situacio-

nes de tensión". (75)

El individuo al exteriorizar los conflictos internos, origina choques con otros sujetos, de tal manera que lleva al paciente a la observación médica.

Los trastornos de la personalidad conlleva un alto riesgo de costumbre por el alcohol o drogas, comportamiento en forma autodestructiva, desviaciones sexuales a las que no pueden enfrentarse y choques con la sociedad y sus costumbres.

El diagnóstico de los trastornos de la personalidad se basa en reconocer los patrones típicos de la conducta y la evidente incapacidad del paciente para aprender de la experiencia. Los patrones de mala adaptación, tienden a ser exageraciones de los mecanismos mentales de adaptación utilizados en ocasiones en forma inconsciente por la mayoría de las personas.

Las amencias, las inmadureces de la personalidad y las anomalías instintivas, son consideradas como desórdenes debidos a fallas del desarrollo normal.

El autor David Stafford-Clarck, respecto a las amencias opina "Este término puede utilizarse para abarcar todos los estados caracterizados por desarrollo mental subnormal, presentes en el nacimiento o en la niñez temprana, y que aparecen esencialmente como una limitación de la inteligencia. El cociente intelectual, expresado como porcentaje del nivel promedio de inteligencia de la comunidad en conjunto, está por debajo de 70 - 75 en los pacientes que sufren de amen-

(75) Ibidem, p. 1294.

cia". (76)

La amencia es fundamentalmente una perturbación constitucional, aunque se cree que en determinados casos, factores ambientales influyen en su aparición, tal es el daño intrauterino por infecciones por virus como la rubéola ocurrida durante el segundo mes del embarazo. Se reconoció tres categorías; débiles mentales o deficientes graves, con cocientes de inteligencia de 50 a 75, con capacidad de aprender tareas simples; imbeciles, desde 20 a 50, con facultad para realizar ciertas actividades, requiriendo de protección y cuidado durante toda la vida; idiotas, por debajo de 20, considerablemente menos inteligentes que los animales domésticos y deben ser protegidos contra los peligros físicos comunes.

El cretinismo es una forma de amencia, debido fundamentalmente por la deficiencia tiroidea; el niño es normal en el momento del nacimiento y alrededor del sexto mes de vida aparecen los primeros signos de anormalidad. El niño no crece, es apático y ganguea, la temperatura del cuerpo es subnormal y se retarda el desarrollo mental y físico. Con frecuencia es posible suponer que ocurre una combinación de hipotiroidismo con deficiencia mental primaria, independiente de la actividad glandular.

Los mongólicos son visiblemente anormales desde el nacimiento, presentan siempre deficiencia mental y muestran cambios físicos constantes.

Las anomalias bioquímicas contribuyen a formar un grupo de perturbaciones. Genéticamente es un estado de rasgos netos, debido a un solo gene recesivo; quienes padecen la en-

(76) DAVID STAFFORD-CLARK, Manual de Psiquiatría Clínica, Editorial Paidós, Buenos Aies, Argentina, 1976, p. 57.

Las personalidades esquizoides, son personas introvertidas, aisladas, solitarias, emocionalmente frías y distantes. Por lo general son sujetos absorbidos por sus propios pensamientos y sentimientos, temen el acercamiento y la intimidad con otros; son dados a soñar despiertos y prefieren las especulaciones teóricas a la acción práctica.

Esta personalidad se encuentra en el 40% de los pacientes esquizofrénicos antes de que enfermen, aunque muchas personas no desarrollan esquizofrenia u otros trastornos mentales.

Las personalidades esquizotípicas presentan rarezas del razonamiento (pensamiento mágico, ideas de referencia, ideas paranoide), percepción, comunicación y conducta que sugieren esquizofrenia, pero nunca lo suficiente graves para satisfacer los criterios de ese trastorno.

El Grupo II está constituido por los trastornos histriónico, narcisista, antisocial y límite o borderline.

Las personalidades histriónicas presentan como rasgo característico su egocentricidad. Su máxima preocupación es como obtener la estimación y admiración de otros, a través de una conducta teatral; es más característico en el sexo femenino aunque no deja de presentarse en algunos varones.

Esta personalidad puede adoptar cualquier conducta que la coloque en situación favorable o que refuerce su autoestimación. Son individuos que establecen con facilidad relaciones superficiales pero rara vez de índole profunda, sus relaciones se afectan por una necesidad aparentemente insaciable de afecto y detrás de su conducta sexualmente seductora se encuentra un deseo de tipo infantil de afecto no sexual y de protección, tendiendo a ser dependientes.

Las personalidades histriónicas pueden manejar una conducta de manipulación que puede incluir amenazas de suicidio y explotación astuta de las susceptibilidades emocionales de los sujetos que los rodean.

Las personalidades narcisistas, desarrollan un sentimiento exagerado de importancia personal, son absorbidas por fantasías de éxito ilimitado y buscan constantemente la atención con exhibicionismo. Presentan períodos de sobreidealización, muestran gran autoritarismo, explotación de los demás y excesiva sensibilidad al fracaso; generalmente tienden a quejarse de múltiples síntomas somáticos conocido como síndrome de Briquet (neurosis llamada trastorno de la somatización).

Las personalidades antisociales, anteriormente eran conocidas como psicopáticas o sociopáticas. Son impulsivos, irresponsables, amorales, incapaces de renunciar a una recompensa inmediata, no pueden formar relaciones de afecto con otros, toleran mal la frustración y generalmente la oposición despierta en ellos hostilidad, agresión o violencia extrema.

Esta personalidad representa una falla de maduración de la personalidad, el individuo no se afecta en su mente o sentimientos, más bien en su conducta y en particular en su incapacidad para lograr una adaptación efectiva al resto de la sociedad.

Este tipo de personalidad se presenta generalmente en el sexo masculino y rara vez en el femenino. Frecuentemente hay antecedentes de problemas entre los padres y carencia emocional grave en los años de formación, de alcoholismo, toxicomanía, desviación sexual, promiscuidad, fracaso laboral o encarcelamiento.

Se presentan casos en que los efectos de lesiones cerebrales graves o el alcoholismo no diagnosticado simulen el

cuadro de esta personalidad, a menos que se observe una conducta antisocial repetida antes de los 15 años, debe dudarse el diagnóstico y quienes sobreviven al promedio de vida que es mínima, suelen tener estabilización después de los cuarenta años.

Los trastornos límite o borderline son inestables en varios aspectos, como en las relaciones interpersonales, conducta, ánimo e imagen personal.

A diferencia de la personalidad esquizoide, en este trastorno las relaciones interpersonales son más vivaces e intensas; al contrario de la personalidad antisocial, el pensamiento está más alterado y con mayor frecuencia la agresión se torna contra ellos mismos, y; en comparación con la personalidad histérica, existe mayor expresión de enojo abierto y mayor confusión sobre la identidad sexual.

El grupo III, está formado por los trastornos por evitación, por dependencia, compulsivo y pasivo-agresivo.

Las personalidades por evitación, son hipersensibles al rechazo y generalmente inician relaciones siempre que tengan la seguridad de que son aceptados sin crítica; sin embargo, tienen gran deseo de afecto y aceptación. Son individuos que sufren abiertamente por falta de capacidad para relacionarse sin dificultad con otros.

Las personalidades compulsivas son conscientes, con grandes aspiraciones y tienden a ser perfeccionistas, lo que motiva a que frecuentemente no obtengan una satisfacción adecuada a sus logros.

Son precavidos, confiables, seguras, ordenadas y metódicas, pero inadaptados a circunstancias modificadas, comparten responsabilidades pero pueden tener gran ansiedad por ello.

Este tipo de personalidad es frecuente en la cultura occidental, cuando el trastorno no es muy intenso, son capaces de alcanzar grandes logros, generalmente en los campos científicos y académicos.

Las personalidades dependientes, ceden a otros su responsabilidad en los sucesos más importantes de su vida, carecen de seguridad y sienten molestias si se encuentran solos por períodos prolongados, permiten que las necesidades de aquellos de quienes dependen sustituyan las propias.

Las características de este síndrome se presentan comúnmente en otros trastornos de la personalidad, y con frecuencia son enmascarados por los aspectos más obvios de ellos.

Las personalidades pasivo-agresivas, presentan desesperanza, dependencia persistente y lentitud. La aparente pasividad tiene la finalidad de lograr atención y afecto, evitar responsabilidades o controlar o castigar a otros de manera encubierta; esta conducta se caracteriza por obstinación, ineficacia y mal humor, a menudo simulada por una condescendencia superficial.

Los individuos con esta personalidad acostumbran aceptar una labor que posteriormente en forma sutil, provocan que se termine con quejas y obstruccionismo pasivo.

Esta conducta presenta la grave necesidad de dependencia y la mayor parte de los casos de sadomasoquismo, son considerados con estos trastornos.

En el caso de trabajadores, los trastornos de personalidad pueden afectar en su funcionamiento laboral, aunque pueden ser las alteraciones en formas episódicas y aún puede ser de más gravedad cuando se relacione por consumo de sustancias psicoactivas.

Los éxitos terapéuticos se logran estableciendo una relación a largo plazo con otra persona, que debe brindarles confianza; en muchos casos debe participar la familia, grupos sociales y es necesario apoyar el amor propio del paciente, en tanto se de cuenta de sus formas de conducta de mala adaptación.

4.2 Trastornos del estado de ánimo

Los trastornos del estado de ánimo, también conocidos como afectivos, "Son trastornos psiquiátricos en los que la determinante primaria del estado psicopatológico, o su manifestación central es una alteración del afecto o ánimo". (77)

"La sintomatología esencial de este grupo consiste en una alteración del estado de ánimo que se acompaña de un síndrome depresivo o maniaco parcial o completo, no debido a ningún otro trastorno mental o físico. El estado de ánimo corresponde, a un estado emocional permanente que colorea por completo la vida psíquica, tanto en el sentido de la depresión como de la euforia". (78)

La ansiedad, la depresión y la elación son los tres afectos que causan más comunmente trastornos clínicos. En especial las formas depresivas son heterogéneas, es decir, puede ocurrir en gran número de trastornos médicos y psiquiátricos no afectivos, o ser secundaria a ellos, o bien formar parte de los trastornos primarios del ánimo de enfermedades

(77) MERCK-SHARP, ET-AL, Op. Cit; p. 1330.

(78) AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, DSM III-R, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Third Edition, revised, 1987, traducido por Manuel Valdés Miyar, Et-Al, Editorial Massón, S.A., Barcelona, España, 1988, p. 256.

uni o bipolares.

El diagnóstico se establece atendiendo a síntomas psicológicos y signos somáticos; los diferentes subtipos de trastornos afectivos se diferencian dependiendo a que estos signos y síntomas se agrupen en episodios sindrómicos completos independientes (trastornos afectivos mayores o episódicos) o bien, sigan una evolución de cronicidad intermitente de bajo grado (trastornos afectivos crónicos).

Los trastornos afectivos mayores o episódicos, consisten en alteraciones primarias del ánimo de estados unipolares (sólo depresión), y bipolares (maniaco-depresivos). Se observa comunmente las manifestaciones más graves (melancólicas y psicóticas).

Los trastornos afectivos crónicos, se presentan cuando hay un trastorno importante de la personalidad, suelen ocurrir con un grado atenuado o subsindrómico de gravedad, evolucionando en el transcurso de toda la vida. Se presenta un fenómeno conocido como la ciclotimia que es un tipo alternante entre los caracteres depresivos (sombrio, pesimista, angustioso y preocupado con falta de adecuación personal), e hipertímicos (animado, vigoroso, optimista y confianza excesiva). Se considera como una gama de temperamentos afectivos que surge imperceptiblemente con la enfermedad maniacodepresiva, a la que se encuentra unida genéticamente.

Los estados normales del ánimo (tristeza, pena y júbilo) son formas de la vida cotidiana y se diferencian de los estados de ánimo patológicos del trastorno afectivo.

El concepto melancolía (tristeza o depresión normal) se refiere a una respuesta humana universal a la desilusión, separación y a la pérdida. Existen situaciones de melancolía de festividades, reacciones de aniversario, melancolía de ma

ternidad, etc.; que no son patológicas, pero que durante ellas pueden afectar a las personas sensibles a trastornos afectivos.

La aflicción (reacción de duelo), prototipo de la depresión reactiva, se manifiesta con síntomas de ansiedad como insomnio inicial, agitación e hiperactividad del sistema nervioso autónomo. Se considera como reacción en respuesta de separaciones y pérdidas, por consiguiente vulnerables para los predispuestos a un trastorno afectivo.

El júbilo se relaciona con el éxito y el logro. Estos sucesos positivos pueden ir seguidos de depresiones paradójicas por la responsabilidad que conllevan. El júbilo y la elación son conceptos que se consideran como defensas contra la depresión o una negación del dolor de la pérdida.

Los estados afectivos patológicos se generan cuando la tristeza, la aflicción o el ánimo elevado, son tan profundos y continúan en forma autónoma más allá del impacto esperado, en algunos casos el ánimo patológico puede surgir sin tensión manifiesta en la vida.

El estado de ansiedad puede dominar el estado mental subjetivo del paciente, o alternativamente el paciente puede quejarse de síntomas físicos, que son el resultado del componente normal adrenérgico de ansiedad como taquicardia, inquietud, pérdida del apetito, insomnio, transpiración, temblores y pérdida de peso. Son frecuentes los episodios periódicos de miedo agudo que terminan en pánico.

"La enfermedad depresiva es una combinación de aflicción y malestar que ocurre espontáneamente y que excede en duración e intensidad la reacción normal que podría provocar cualquier desastre o desgracia. La aflicción tiende a componerse de culpa, angustia y desesperación; el males

tar, de agotamiento, insomnio, anorexia, constipación, catatonia y malestar corporal múltiple". (79)

El síndrome psicótico maniaco presenta un ánimo típicamente de júbilo, pero no son raras la irritabilidad y la hostilidad franca, con una conducta pedenciera. El paciente cree que se encuentra en su mejor estado mental, su falta de autocritica y capacidad excesiva para la actividad, origina un estado psicótico peligrosamente explosivo, en el que el enfermo está impaciente, impertinente, entrometido y responde con irritabilidad agresiva cuando se le contradice. Pueden haber alucinaciones auditivas y visuales fugaces; las personas maniacas participan de manera inagotable, excesiva y compulsiva en diferentes actividades sin reconocer los peligros sociales relacionados. Este trastorno no es tan frecuente como el depresivo.

Los estados mixtos son combinaciones lábiles entre las manifestaciones depresivas y maniacas, o alternativas rápidas de una a la otra. Pueden incluir cambios momentáneos hacia el llanto o ideas de suicidio, que son observados en el periodo maniaco y pensamientos vivos en el estado depresivo. El abuso de alcohol y sedantes hipnóticos con frecuencia contribuye a estados mixtos plenamente desarrollados.

En la etiología de los trastornos del estado de ánimo, no se conocen los mecanismos exactos, pero se piensa que exista una interacción entre varias causas contribuyentes:

La herencia contribuye en las depresiones unipolares que se transmiten poligénicamente y las bipolares por genes únicos dominantes, aunque no se comprende bien el factor que

(79) DAVID STAFFORD-CLARK, Op. Cit; p. 97.

inicia los episodios maníacos, atendiendo a que el cambio de la depresión a la manía, suele anunciarse por insomnio total de uno a tres días.

Acontecimientos cotidianos que causan gran tensión, preceden generalmente a los episodios afectivos de preferencia las formas unipolares.

Por el tipo de personalidad, cualquiera puede desarrollar una depresión clínica, aunque más frecuente las relacionadas con el obsesivismo y la dependencia pasiva. La estructura de la personalidad en las enfermedades bipolares tiende a ser menos neurótica.

La pérdida de un progenitor durante la niñez, situación que afecta a los individuos que inician depresiones a edad más temprana, frecuentemente siguen una evolución crónica intermitente creando más vulnerabilidad a la conducta suicida.

La vulnerabilidad más elevada de las mujeres a la depresión se atribuye a su dependencia pasiva y desamparo para controlar diversas situaciones en la sociedad.

Estudios demuestran que casi uno de cuatro individuos sufre alguna forma de trastorno afectivo durante su vida. Los trastornos afectivos se vinculan estrechamente con la edad, con un máximo en las década quinta a séptima que contribuyen en gran parte las afecciones depresivas y los trastornos bipolares generalmente se presentan en la adolescencia y la tercera y cuarta década.

La depresión unipolar es una causa menos frecuente del alcoholismo y abuso de drogas. Los síntomas afectivos en especial la depresión de naturaleza pasajera, que acompañan con frecuencia a los trastornos por uso de sustancias, debe

diferenciarse con las alteraciones afectivas mayores, que tienen una duración sostenida de varios meses.

Se plantea la eficacia de una psicoterapia individual cuya finalidad es, mejorar las capacidades de adaptación una vez que ha desaparecido la fase melancólica. Únicamente cuando hay trastornos importantes de la personalidad se recomienda psicoterapia elaborada a largo plazo.

Los trastornos afectivos acarrea consecuencias sociales, los episodios frecuentes de enfermedad bipolar con frecuencia debidos a tratamiento inadecuado o no seguidos originan una irregularidad en la productividad, diletantismo, ban carrota, carrera arruinada y fracasos matrimoniales repetidos, con la agravante de que todos los trastornos afectivos crónicos afectan la vida familiar.

El alcoholismo y el abuso de sedantes hipnóticos, este último con frecuencia yatrógeno, son riesgos comunes en trastornos afectivos recurrentes no identificados o tratados inadecuadamente.

La enfermedad afectiva no tratada engendra del 15% al 20% de muertes por suicidio, suele tener lugar en plazo de cuatro a cinco años después del primer episodio. La fase de recuperación de la depresión, es decir cuando la actividad psicomotora se está normalizando, pero el ánimo aún está deprimido, es un período de riesgo mayor. En la enfermedad bipolar existe un aumento moderado de la mortalidad por causas cardiovasculares.

4.3 Trastorno esquizofrénico y trastorno delirante

Los trastornos esquizofrénicos "Son afecciones menta

les con tendencia a la cronicidad que deterioran el funcionamiento global de la persona y se caracterizan por síntomas psicóticos, incluyendo alteraciones del pensamiento, el sentimiento y la conducta". (80)

Los criterios para diagnosticar un trastorno esquizofrénico están basados en:

- a). Ciertos síntomas psicóticos, delirios, alucinaciones, trastornos del pensamiento formal;
- b). Deterioro de un nivel previo de funcionamiento global;
- c). Signos continuos de la enfermedad cuando menos por seis meses;
- d). Tendencia a iniciarse antes de los 45 años;
- e). No debido a trastornos del estado de ánimo, y;
- f). No causado por trastornos mentales orgánicos o retraso mental.

La sintomatología esencial de éste trastorno consiste, en la presencia de síntomas psicóticos característicos durante la fase activa de la enfermedad y en un deterioro del nivel previo de actividad (en los niños o adolescentes, dificultad para alcanzar el nivel de desarrollo social adecuado), con una duración mínima de seis meses, que puede implicar síntomas prodrómicos o residuales característicos, es decir aquellos signos que indican el comienzo o aproximación del trastorno.

Los trastornos esquizofrénicos tienen origen en factores hereditarios y ambientales, se piensa que deba existir una predisposición genética para que ocurra, pero con certeza la enfermedad al parecer es causada por experiencias de tensión de la vida; en edad madura o posteriormente con frecuen-

cia son sordos, solteros o viudos.

En las etapas iniciales de la esquizofrenia el paciente puede reconocer con inquietud la alteración de su integridad psicológica, puede presentar dudas sobre su identidad o proyectar su lucha interna sobre el bien y el mal. "La esquizofrenia es un nombre genérico que designa un grupo de perturbaciones caracterizados por una desintegración progresiva de la estabilidad emocional, el juicio, el contacto con la realidad y la apreciación de ésta; tal dolencia produce un deterioro secundario considerable de las relaciones personales y la función intelectual del paciente afectado". (81)

En alguna de las fases de la enfermedad esquizofrénica, se encuentran ideas delirantes, alucinaciones o ciertas alteraciones características del contenido y curso del pensamiento, percepción, afectividad, sentido del yo, voluntad, relación con los demás y conducta psicomotoras.

Existen variados síndromes semejantes a este tipo de trastorno. Se denominan esquizofreniformes, los síndromes que duran menos de seis meses; los síndromes psicóticos, de menos de dos semanas de duración consecutivos a una tensión psicosocial importante conocidas como psicosis reactivas breves; la esquizofrenia limitrofe o latente y la esquizofrenia simple, se diagnostican como trastornos limitrofes o esquizotípicos de la personalidad. El inicio tardío de síndromes de tipo esquizofrenia, v. gr. las parafrenias de involución, se diagnostican como trastornos paranoides o psicosis atípicas. Se excluyen específicamente las afecciones mentales orgánicas o el retraso mental y las afectivas. Las combinaciones de síntomas esquizofrénicas y afectivos se diagnostican como esquizofrenia o trastorno afectivo.

(81) DAVID STAFFORD-CLARK, Op. cit; p. 108.

En estudios se ha observado que la esquizofrenia se presenta en todo el mundo, comprobándose los índices más altos en la U.R.S.S. y en los E.U.A.

La esquizofrenia se manifiesta por lo general en la adolescencia tardía o la edad adulta temprana, manifestando características como hipersensibilidad, timidez y falta de relaciones sociales, carencia de afecto y actitudes paranoides, y por consiguiente, es típico el aislamiento social.

Se utiliza el concepto de personalidad esquizoide, en aquellas personas con poca capacidad para establecer relaciones sociales; el término personalidad esquizotípica indica a los sujetos con problemas para interrelacionarse, tienen alteraciones del pensamiento, la percepción, la comunicación y la conducta no bastante graves para satisfacer los criterios de esquizofrenia.

Sus manifestaciones se caracterizan porque en los casos de inicio agudo, el trastorno esquizofrénico, revelará un período prodrómico de semanas o meses de aumento de aislamiento y desorganización de los niveles funcionales anteriores. La fase activa incluyen procesos psicológicos (contenido de pensamiento, lenguaje, percepción, afecto), de la voluntad, conducta motora, sentido de sí mismo y relaciones con el mundo externo. Frecuentemente después de la fase activa, hay una residual que puede ser semejante a la prodrómica, pero en ocasiones con creencias delirantes persistentes y embotamiento emocional, únicamente cuando se presentan estas manifestaciones en un período de por lo menos durante seis meses se diagnostica esquizofrenia.

Los trastornos del pensamiento se caracterizan por cambios repentinos e incomprensibles de temas y defectos obvios del razonamiento; en los trastornos de percepción los más comunes son las alucinaciones auditivas y pueden haber

las visuales, táctiles, olfatorias y del gusto; son fenómenos frecuentes el aislamiento de la realidad externa y la falta de coordinación de los impulsos, es común que el lenguaje sea pobre, puede estar deprimido, mostrar ansiedad, enojo o una combinación de los dos, en ocasiones puede haber una violencia grotesca con automutilación o ataques criminales. Por lo general no hay trastornos de la conciencia, pero cuando ocurren se acompañan de una serie de síntomas esquizofrénicos que pueden indicar una etiología cerebral orgánica por tóxicos (drogas, productos metabólicos) u otros factores orgánicos; deben considerarse en particular los síntomas delirantes por amfetamina, cocaína y fenciclidina.

La esquizofrenia no se considera un trastorno crónico, la mayoría de los enfermos se recuperan por completo; las recaídas son comunes, a menos que exista una vigilancia adecuada y el empleo de medicamentos, que en algunos casos es necesaria la dosis por tiempo indefinido.

El tratamiento aplicado en los casos esquizofrénicos son la quimioterapia, el desarrollo de una relación tetapéutica con un asesor capaz, el apoyo social y la rehabilitación, la hospitalización únicamente está indicada para casos extremos, cuyo objetivo es garantizar la seguridad física del individuo y otras personas, prevenir el daño económico, las posibilidades de trabajo y aliviar a la familia.

Se ha comprobado que el trastorno delirante (paranoide), tiene sus orígenes en problemas infantiles; en general los adultos con este trastorno durante su niñez necesitaron de aprecio especial, aumentando durante su crecimiento la rigidez, tendencia al orgullo y la sensibilidad ante las actitudes de los demás hacia él. Es posible que haya presentado síntomas prodrómicos y quizá en muchas ocasiones reaccionó a diversas situaciones con orgullo lastimado y amargura; experimenta temores vagos, se torna cada vez más resentido y defien

de enérgicamente su suspicacia, muchas veces pudo haber experimentado alucinaciones.

Los trastornos delirantes, "Son estados de conciencia acrecentada de sí mismo con gran tendencia a la autoreferencia y proyección de las ideas del paciente a los demás". (82)

La sintomatología esencial de este trastorno consiste en la presencia de ideas delirantes no extrañas pero persistentes, que no se deben a ningún otro trastorno mental.

Los trastornos delirantes más comunes son las ideas de tipo erotomaniaco, las ideas de grandeza, de celos, de persecución y las que se centran en las funciones somáticas.

En el tipo erotomaniaco, el tema central del delirio erótico es la convicción de que el sujeto es amado por otra persona. Frecuentemente, la idea delirante tiene que ver más con una unión romántica, espiritual e idealizada que con la atracción sexual.

El tipo celotípico se presenta cuando hay ideas delirantes en la convicción de que la pareja es infiel.

El tipo persecutorio es el más frecuente, generalmente los sujetos con ideas delirantes de tipo persecutorio se sienten a menudo resentidos y furiosos y pueden mostrarse violentos con los que creen que les están perjudicando.

El tipo somático toman formas muy diversas, suponen que ciertas partes del cuerpo están mal hechas, son feas o emiten un olor repugnante, aunque no haya pruebas de ello.

(82) MERCK-SHARP, ET-AL, Op. Cit; p. 1349.

Una característica común de los sujetos con trastorno delirante es, la aparente normalidad de su conducta y de su aspecto físico cuando sus ideas delirantes no se discuten ni se objetan.

El rápido desarrollo de una enfermedad paranoide en personalidades bien ajustadas obliga a una valoración e investigación estricta, para excluir un trastorno orgánico subyacente por enfermedad sistémica, v.gr. hipotiroidismo, neurosífilis o intoxicación por drogas en el caso de anfetaminas.

No es frecuente el deterioro en la actividad diaria, normalmente la actividad intelectual y laboral son satisfactorias, aún en los casos de trastorno crónico; en cambio, suelen deteriorarse la conducta social y las relaciones de pareja.

La hospitalización de los enfermos depende de la peligrosidad para él y la sociedad. En otros casos la psicoterapéutica es recomendable para aliviar el sufrimiento y modificar la conducta, aunque no se altere el pensamiento delirante esencial.

4.4 Trastornos por ansiedad, disociativos y somatoformes

Las neurosis, "Son trastornos en los cuales se presentan síntomas neuróticos específicos, por lo general ajenos al yo y molestos, por ej. ansiedades, fobias, obsesiones, compulsiones, fenómenos de disociación y conversión histérica y disociativos". (83)

(83) Ibidem, p. 1322.

Las neurosis comprenden una de las tres categorías mayores de trastornos psiquiátricos no orgánicos, que incluyen las psicosis y los trastornos de la personalidad.

Las enfermedades neuróticas, no se caracterizan como las psicosis por alteraciones mayores de la función mental y trastornos graves del razonamiento y la percepción, ejemplo alucinaciones; los individuos neuróticos conservan intacta la capacidad para diferenciar entre fantasía y realidad, aunque sí pueden presentar trastornos importantes de los patrones de conducta y relaciones personales típicos de los trastornos de la personalidad.

La Asociación Americana de Psiquiatría clasifica los tipos de neurosis en trastornos por ansiedad (o neurosis de ansiedad y neurosis fóbica), trastornos disociativos (o neurosis histérica tipo disociativo), y trastornos somatoformes.

Los trastornos por ansiedad (o neurosis de ansiedad y neurosis fóbica), tienen como rasgos característicos los síntomas de ansiedad y conductas de evitación.

La neurosis de ansiedad, "Es un trastorno neurótico caracterizado por ansiedad crónica, no realista, a menudo con ataques agudos de ansiedad o pánico". (84)

Es causada por factores psicológicos y fisiológicos, se ha comprobado una influencia genética. Afecta un 5% de la población, generalmente las mujeres dos veces más que a los varones. Psicológicamente las tensiones emocionales con frecuencia desencadenan la ansiedad (cambios en las relaciones personales), y no es tan obvia cuando el origen de los conflictos son impulsos emocionales internos (sexuales, de agre-

sión, necesidades de dependencia), porque las defensas psicológicas evitan que el individuo tenga conciencia de ello. Fisiológicamente la ansiedad es acompañada de descargas del sistema nervioso central autónomo (reacción de lucha o huida), que se despiertan por el surgimiento de impulsos y emociones internas aterradoras.

La ansiedad es un síntoma de todos los trastornos psiquiátricos y solamente ocurre como síntoma primario en la neurosis de ansiedad. En el trastorno por angustia en algún momento durante la alteración se han presentado una o más crisis de angustia (períodos concretos de miedo o molestias intensas) que han sido inesperados, es decir que no se han presentado inmediatamente antes o durante la exposición a una situación que casi siempre causa ansiedad, y no han sido desencadenados por situaciones en las cuales el individuo ha sido el foco de atención de los demás.

Este trastorno se diagnostica si se presentan en el individuo, por lo menos cuatro crisis con las características anteriores, durante un período de cuatro semanas, o bien una o más crisis seguidas de miedo persistente o presentar otro ataque por lo menos durante un mes.

Los signos que se experimentan durante una crisis pueden ser falta de aliento (disnea) o sensaciones de ahogo, mareo o sentimientos de inestabilidad o de pérdida de conciencia, sofocación, palpitaciones o ritmo cardiaco acelerado (taquicardia), temblor o sacudidas, despersonalización o desrealización, escalofríos, miedo a morir, miedo de volverse loco o de hacer algo fuera de control durante la crisis.

En la abstinencia de algún tipo de sustancias, como los barbitúricos y en algunas intoxicaciones inducidas por sustancias psicoactivas, como las debidas a la cafeína o a las amfetaminas pueden presentar crisis de angustia. "No es

posible establecer la presencia de algún factor orgánico que haya iniciado o mantenido la alteración, por ejemplo, intoxicación por anfetamina o cafeína, o hipertiroidismo". (85)

La neurosis fóbica, "Es un trastorno neurótico caracterizado por temores irracionales o excesivos a objetos, situaciones o funciones corporales no peligrosos ni causa justificada de ansiedad". (86)

Comprenden menos del 1% de la población y un 5% de las neurosis en mayores de 18 años y con mayor frecuencia en mujeres. Su característica cardinal es la presencia de la ansiedad aguda y crónica, pero siempre ligada a la exposición a estímulos ambientales específicos, que pasan a representar la fuente subyacente original de la ansiedad, es decir el objeto fóbico se constituye en un estímulo condicionado y es la neurosis fóbica una respuesta aprendida.

El individuo con sólo pensar en el objeto fóbico es suficiente para provocar ansiedad, y ésta aumenta a medida que el paciente se acerca más a la realidad del estímulo fóbico, hasta llegar al pánico.

Los individuos fóbicos pueden desarrollar diferentes trastornos:

En la conducta contrafóbica, los individuos buscan activamente exponerse a las situaciones fóbicas, a menudo peligrosas, v.gr; el individuo con miedo a las alturas que se hace alpinista.

En la agorafobia, presentan miedo a lugares públicos

(85) AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, Op. Cit; p. 285.

(86) MERCK-SHARP, ET-AL, Op. Cit; p. 1324.

abiertos o a situaciones en las que habrá multitudes. En un 60% se presenta éste trastorno y los individuos restringen sus actividades.

En las fobias simples, es decir fobias a objetos, es común que se presente durante los primeros años de la niñez, y puede ser que se presente en algunos adultos.

Las fobias de función o fobias sociales, son menos comunes que otros tipos, la ansiedad es despertada por la presencia de otros, sus manifestaciones más frecuentes son temor al sonrojo (eritrofobia), o temor al comer.

Los tipos de trastorno por angustia son:

El trastorno por angustia con agorafobia, cumple con la sintomatología esencial de trastorno por angustia, consiste en el miedo de encontrarse en lugares o situaciones de las cuales pueda ser embarazoso escapar, o en las que no es fácil obtener ayuda en el caso de presentar una crisis de angustia.

En el trastorno por angustia sin agorafobia se cumplen los criterios de trastorno por angustia con característica de ausencia de agorafobia; puede presentarse con muy poco a ningún deterioro social y laboral; sin embargo, el trastorno por angustia con agorafobia se asocia con diversos grados de limitación en el tipo de vida.

En la agorafobia sin historia de trastorno por angustia nunca se han cumplido criterios para el trastorno por angustia. Por lo general el individuo tiene miedo de tener una crisis de síntomas limitados presentados en el pasado y se preocupa por la posibilidad de que se repitan. La psiquiatría no ha esclarecido bien su ubicación dentro de los trastornos.

La fobia social cuya sintomatología esencial es el miedo persistente a una o más situaciones en que se ve expuesto a un posible escrutinio por parte de los demás, generalmen

te produce interferencia con las actividades profesional, sociales habituales, o en las relaciones con los demás, puesto que el hecho de evitar las situaciones fóbicas puede originar una cantidad de inconvenientes.

Dentro de las complicaciones de este trastorno, las personas que son víctimas de ello tienen una gran tendencia a abusar episódicamente del alcohol, de los barbitúricos y de los ansiolíticos. Cuando la actividad social o laboral se encuentran gravemente alteradas puede aparecer un trastorno depresivo.

La sintomatología esencial de la fobia simple, como el miedo persistente a un estímulo circunscrito (objeto o situación), distintos del miedo a una crisis de angustia (como en el trastorno por angustia), o a la humillación o embarazo ante determinadas situaciones sociales (como en la fobia social). Las más comunes suponen la fobia a los animales, claustrofobia (fobia a los espacios cerrados), acrofobia (fobia a las alturas), miedo a la sangre o a las heridas.

La conducta de evitación interfiere con la rutina normal del individuo, con sus actividades sociales habituales, en sus relaciones con los demás, o cuando existe un intenso malestar debido a su miedo.

La sintomatología esencial del trastorno obsesivo-compulsivo (o neurosis obsesivo-compulsivo), consiste en la presencia de obsesiones o compulsiones repetidas, suficientemente graves como para causar un intenso malestar, gran pérdida de tiempo, o una interferencia significativa con la actividad habitual del individuo, con su funcionamiento profesional, con sus actividades sociales habituales, o en sus relaciones con los demás.

Entre las complicaciones aparece la depresión y el

abuso del alcohol y ansiolíticos.

En el trastorno por estrés postraumático su sintomatología reside, en la aparición de síntomas característicos después de un acontecimiento psicológicamente desagradable, que se encuentra fuera del marco normal de la experiencia habitual, como en el caso de observar cuando una persona se lesiona gravemente o muere como resultado de un accidente o de violencia física.

Este tipo de trastorno puede llegar a afectar prácticamente todos los aspectos de la vida, la depresión y los sentimientos de culpa pueden dar lugar a conductas punitivas o a intentos suicidas. Otra de las complicaciones frecuentes son los trastornos por uso de sustancias psicoactivas.

El trastorno por ansiedad generalizada se presenta cuando hay ansiedad y preocupación no realistas o excesivas, en torno a dos o más circunstancias vitales; ejemplo, preocupación por la posible desgracia de alguno de los hijos, o preocupación por asuntos económicos. La ansiedad y la preocupación no tiene nada que ver con la sintomatología de los anteriores trastornos, y el deterioro de la actividad social o profesional suele ser leve, casi nunca se sobrepasa este límite.

Los trastornos disociativos (o neurosis histérica tipo disociativo), "Son un trastorno neurótico caracterizado por una amplia variedad de síntomas somáticos y mentales por disociación". (87)

Los síndromes característicos de estos trastornos consisten en una alteración de las funciones integradoras de

(87) Ibidem, p. 1326.

la identidad, la memoria o la conciencia; la modificación puede ser repentina o gradual, transitoria o crónica. "Cuando el trastorno se presenta en el área de la identidad, el individuo puede, por un lado, perder u olvidar temporalmente su identidad y asumir una nueva (como ocurre en la personalidad) o, por otro, perder el sentimiento de la propia realidad que es reemplazado por un sentimiento de irrealidad (como ocurre en el trastorno por despersonalización). Cuando el trastorno se presenta primariamente en el área de la memoria se hace imposible recordar acontecimientos personales importantes (como en la amnesia psicógena y en la fuga psicógena)". (88)

Entre los tipos de éste trastorno, se encuentran:

La personalidad múltiple es un trastorno cuyos síntomas principales son la existencia de dos o más personalidades o estados de personalidad distintos. "La personalidad se define aquí como una forma relativamente sólida de percibir, relacionarse y pensar sobre el ambiente y el propio yo y que se manifiesta en un amplio margen de contextos sociales y personales importantes. Los estados de personalidad difieren sólo en el hecho de que esta pauta no se exhibe en un margen tan amplio". (89)

El grado de deterioro varía de leve a grave, dependiendo fundamentalmente de la naturaleza y de las relaciones entre las personalidades y sólo secundariamente del número de ellas. Entre las posibles complicaciones se encuentran los intentos de suicidio, la automutilación, la violencia dirigida al exterior, (malos tratos a los niños, ataques, violaciones) y trastornos por dependencia de sustancias psicoactivas.

(88) AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, Op. Cit; p. 321.

(89) Idem.

La fuga psicógena cuya característica esencial consiste en viajes repentinos e inesperados lejos del hogar o del puesto de trabajo, asumiendo una nueva identidad, con capacidad para recordar la identidad previa. Puede haber perplejidad y desorientación; después de la recuperación no hay recuerdo de los acontecimientos que han tenido lugar durante las fugas y se debe diferenciar de la presencia de un trastorno mental orgánico.

Como factor predisponente a este trastorno se encuentra la ingestión intensa de alcohol.

En la amnesia psicógena su sintomatología esencial consiste, en una incapacidad repentina para recordar informaciones personales importantes sin que exista un trastorno mental orgánico.

Generalmente la amnesia se inicia repentinamente después de un estrés psicossocial intenso, que puede ser debido a la falta de aceptación de determinados impulsos o actos que van contra las convicciones personales, su terminación es típicamente brusca y la recuperación es completa.

La intoxicación producida por sustancias psicoactivas puede generar lo denominado "blackouts" o lagunas; espacios vacíos en los que parece no existir recuerdo alguno, con incapacidad total para recordar los acontecimientos que se presentaron durante la intoxicación. La causa orgánica (la sustancia ingerida) y la incapacidad para conseguir la recuperación total de la memoria la distinguen radicalmente de la amnesia psicógena.

El trastorno amnésico alcohólico se caracteriza por una alteración de la memoria a corto plazo, es decir los acontecimientos pueden recordarse inmediatamente después de que hayan ocurrido, pero no al cabo de algunos minutos. Este tipo

de alteración de la memoria no se observa en la amnesia psicógena.

Los signos fundamentales del trastorno por despersonalización (neurosis de despersonalización), consiste en la presencia de episodios persistentes o recurrentes de despersonalización, suficientemente graves como para causar molestias notables.

Este trastorno supone una alteración de la percepción o experiencia del propio yo, en la que cambia o se pierde temporalmente el sentido habitual de realidad. Por lo general, el comienzo de la despersonalización es rápido y su desaparición gradual.

El grado de deterioro puede variar desde mínimo a grave y exacerbarse por la presencia de sintomatología asociada, como ansiedad o miedo a la locura. Entre las complicaciones de este trastorno se encuentra la hipocondría y el trastorno por uso de sustancias psicoactivas.

Por último, los trastornos disociativos no especificados cuya sintomatología consiste en "un rasgo predominante es un síntoma disociativo (trastorno o alteración de las funciones normalmente integradoras de la identidad, la memoria o la conciencia) que no cumple criterios para el diagnóstico de un trastorno disociativo específico". (90)

En los trastornos somatoformes consisten sus signos en rasgos físicos que no se encuentra bajo control voluntario; es decir, el individuo no tiene la sensación de controlar la producción de los síntomas.

(90) Ibidem, p. 331.

El trastorno dismórfico tiene como rasgo esencial, la preocupación por algún defecto imaginario en el aspecto físico de un individuo aparentemente normal.

La actividad profesional y social pueden alterarse, pero es poco frecuente que el deterioro sea muy acusado. No existe complicaciones con uso de sustancias psicoactivas.

El trastorno de conversión (o neurosis histérica, tipo conversión), se caracteriza por una alteración o una disfunción somática sugerente de trastorno físico, que parece ser la expresión de un conflicto o necesidad psicológica.

El efecto del trastorno sobre la vida del individuo es por lo general notable y con frecuencia impide las actividades de la vida normal, sin embargo complicaciones con sustancias psicoactivas no se presentan.

La sintomatología esencial de la neurosis hipocondriaca, es la preocupación, el miedo o la creencia de tener una enfermedad grave a partir de la interpretación personal de los signos o sensaciones físicas que se consideran pruebas de enfermedad somática.

Existe cierto deterioro de las funciones sociales y profesionales. No repercute en el trabajo si el individuo limita su preocupación por las molestias físicas al tiempo en que está fuera de el, por el contrario, puede interferir con su eficacia laboral. No se conocen complicaciones con sustancias psicoactivas.

Los signos característicos del trastorno por somatización consiste en síntomas somáticos recurrentes y múltiples, a veces de muchos años de duración, para los que se ha buscado todo tipo de ayuda médica, sin que en apariencia se deban a ningún trastorno somático.

Estos individuos corren el riesgo de padecer trastornos por uso de sustancias, entre las cuales se incluyen algunas de las medicinas prescritas. Si se presenta suicidio, por lo general está asociado al abuso de sustancias psicoactivas.

El dolor somatoforme consiste en una sensación molesta sin hallazgos físicos, que expliquen su presencia o su intensidad. Por lo general, el dolor aparece repentinamente y aumenta en intensidad al cabo de pocas semanas o meses.

Lo más probable es que el individuo quede muy incapacitado por el dolor y abandone su trabajo, con frecuencia assume el papel de inválido.

Las complicaciones más graves son de tipo yatrogénico, entre ellas destacan la dependencia de tranquilizantes menores, analgésicos y narcóticos y las intervenciones quirúrgicas repetidas e inútiles.

El trastorno somatoforme indiferenciado es una categoría para aquellos cuadros clínicos, que no cumplen todos los criterios del trastorno por somatización.

El deterioro es por lo general menor que el que se encuentra en el trastorno por somatización.

El trastorno somatoforme no especificado, es otra categoría que incluye trastornos con síntomas somatoformes, que no cumplen los criterios de cualquiera de los trastornos somatoformes específicos o de los trastornos adaptativos con síntomas físicos.

4.5 Trastornos mentales orgánicos inducidos por tóxicos

Los trastornos mentales orgánicos se acompañan de una amplia variedad de anomalías emocionales, motivacionales y conductuales, por ello se hace imposible decidir si los síntomas son el resultado directo del daño cerebral, o si realmente son una reacción a los déficit cognitivos y a otros cambios psicológicos que constituyen la sintomatología esencial de estos trastornos.

Para entender los trastornos mentales orgánicos, es necesario conocer su diferencia con los síndromes mentales orgánicos. En efecto, "Síndrome mental orgánico" es un concepto que se utiliza en referencia a un conjunto de signos y síntomas psicológicos o conductuales, sin tener en cuenta su etiología (por ejemplo, síndrome de ansiedad orgánico, demencia); "trastorno mental orgánico" designa un síndrome mental orgánico en particular, del que se conoce o se presume su etiología (por ejemplo, delirium por abstinencia alcohólica, demencia por infarto múltiple)". (91)

Las alteraciones emocionales graves pueden acompañarse de un deterioro cognitivo, en el sujeto que percibe sus trastornos como una pérdida o como una seria amenaza a su autoestima; puede existir ansiedad, depresión, irritabilidad y sentimientos de vergüenza en grado variable. Esta sintomatología es reflejo de la personalidad del sujeto, de su nivel educacional, de sus relaciones interpersonales, así como del tipo de anomalía y del grado de intensidad del deterioro cognitivo.

Analizaremos brevemente los síndromes orgánicos cerebrales.

(91) Ibidem, p. 119.

"Los síndromes mentales orgánicos pueden agruparse en seis categorías:

1. Delirium y demencia, en los que el deterioro cognitivo es relativamente global.
2. Síndrome amnésico y alucinosis orgánica, en los que están deterioradas áreas cognitivas relativamente selectivas.
3. Síndrome delirante orgánico, síndrome orgánico del estado de ánimo y síndrome de ansiedad orgánico, en los que hay síntomas parecidos a los que se observan en los trastornos esquizofrénicos, en los trastornos del estado de ánimo y en los trastornos por ansiedad.
4. Síndrome orgánico de la personalidad en el que está afectada la personalidad.
5. Intoxicación y abstinencia, en los que el trastorno se asocia a la ingestión o la reducción en el uso de una sustancia psicoactiva y no se cumplen criterios para ninguno de los síndromes previos, (en sentido estricto, estos dos síndromes mentales orgánicos se definen más por su etiología que por su descripción clínica).
6. Síndrome mental orgánico no especificado, que constituye una categoría residual para aquellos síndromes orgánicos cerebrales no clasificables en ninguno de los síndromes previos". (92)

El delirium tiene como síntoma principal el estado de obnubilación de conciencia, es decir una reducción de la capacidad de identificar y reconocer el entorno, existe dificultades para mantener la atención, para centrarla y cambiar la puesta que el individuo es distraído fácilmente por estímulos irrelevantes.

Entre otras causas se puede presentar por intoxicación por sustancias y abstinencia de las mismas.

(92) Ibidem, p. 120.

La demencia tiene como síntoma esencial la pérdida de las capacidades intelectuales, hasta el punto de interferir en el funcionamiento social y laboral.

El síndrome amnésico difiere de las anteriores porque presenta como síntoma esencial un deterioro de la memoria a corto y largo plazo, sin alteración del estado de conciencia (obnubilación); el sujeto afecto presenta una incapacidad para aprender nueva información (corto plazo es amnesia anterógrada) y una incapacidad para recordar la información que aprendió en el pasado (largo plazo es amnesia retrógrada).

Si este síndrome es resultado de la dependencia del alcohol pueden presentarse otras complicaciones propias del alcoholismo.

El síndrome delirante orgánico tiene como síntoma esencial la presencia de ideas delirantes que se presentan, en un estado de conciencia normal y que son debidas a un factor orgánico específico.

Este síndrome puede ser causado por sustancias como las anfetaminas, el cannabis y los alucinógenos; algunas sustancias pueden provocar un síndrome delirante orgánico más o menos permanente, incluso aunque exista mucho tiempo que la sustancia no esté presente en el organismo, se considera como un fenómeno análogo al de los 'flashback' de las alucinaciones.

Son causas frecuentes de este síndrome el uso de alucinógenos y la ingesta prolongada de alcohol; las alucinaciones son de cualquier tipo, aunque algunos factores orgánicos tienen tendencia a producir tipos específicos de alucinación, así los alucinógenos causan alucinaciones visuales en general, mientras que el alcohol induce a alucinaciones audi

tivas.

La sintomatología esencial del síndrome orgánico del estado de ánimo, consiste en el predominio de un persistente estado de ánimo deprimido, eufórico o expansivo, tanto en forma de un episodio maniaco como de un episodio depresivo mayor, y que se debe a una causa orgánica específica.

La fenomenología de éste síndrome es similar a la de los episodios maniacos o depresivos mayores y difiere con los trastornos del estado de ánimo, porque en éstos no puede establecerse ninguna etiología orgánica específica.

Es provocado normalmente por factores tóxicos o metabólicos; determinadas sustancias, en especial la reserpina, metildopa y algunos alucinógenos, son capaces de provocar un síndrome depresivo, se considera también que los trastornos endocrinos constituyen un importante factor etiológico que pueden originar síndromes depresivos o maniacos.

En el síndrome de ansiedad orgánica sus signos primordiales consisten en crisis de angustia o ansiedad generalizada, predominantes y recurrentes, provocadas por un factor orgánico específico.

La fenomenología clínica de este síndrome, es similar a la del trastorno de angustia o trastorno de ansiedad generalizada.

Este síndrome normalmente está provocado por trastornos endocrinos o por el uso de sustancias psicoactivas, como la cafeína, cocaína y anfetaminas, o por la abstinencia posterior a una dependencia de sustancias que deprimen el sistema nervioso central, como son el alcohol y los sedantes.

El síndrome orgánico de la personalidad, como sintomatología fundamental tiene el marcado cambio de la personalidad, debido a una etiología orgánica específica. Deben presentar labilidad emocional, explosiones del mal genio, ataques de llanto, deterioro del control de impulsos, juicio social empobrecido, apatía e indiferencia marcadas.

El síndrome clínico puede ser transitorio si depende de una medicación o del uso de una sustancia, o persistente si es secundario a una lesión de la estructura cerebral; frecuentemente puede originar una demencia.

Los síntomas esenciales de la intoxicación son la desadaptación conductual y un síndrome específico para cada tóxico, que se deben al reciente consumo de éste y a su presencia en el organismo. "El concepto de intoxicación se utiliza aquí como una categoría residual que incluye un cuadro clínico, provocado por una sustancia psicoactiva, exógena y que no se corresponde con ningún síndrome mental orgánico específico. Así cuando el consumo de anfetaminas provoca un rápido desarrollo de ideas delirantes de tipo persecutorio, el diagnóstico será de trastorno delirante por anfetaminas, y sólo se diagnosticará intoxicación por anfetaminas cuando el cuadro clínico sea leve, sin que se de todos los síntomas de un síndrome delirante". (93)

El término de intoxicación es utilizado para referirse a un trastorno mental, que requiere la presencia de una conducta desadaptada, como peleas, deterioro de la capacidad del juicio, interferencias con el funcionamiento social, disminución en el rendimiento laboral o incapacidad para hacer frente a las responsabilidades.

(93) Ibidem, p. 143.

Los síntomas asociados dependen de la sustancia utilizada, de las expectativas del propio sujeto, de la personalidad previa a la intoxicación, del estado biológico y de las circunstancias ambientales.

La rapidez de inicio y la duración de una intoxicación dependen de la cantidad de sustancia consumida, de la celeridad con que se consume, de la tolerancia individual (innata o adquirida), de la masa corporal y de la vida media de la sustancia. En el caso del alcohol se consideran otros aspectos, la bebida específica que se consume y si se ingiere o no con la comida.

La ingestión excesiva de sustancias durante un periodo de tiempo presenta dependencia o un trastorno por abuso de tóxicos. Con algunas sustancias es suficiente la intoxicación inicial para que se presente un síndrome orgánico cerebral específico, v. gr; la intoxicación por anfetaminas, pueden originar un delirium por anfetaminas y la intoxicación por el alcohol metílico puede conducir a la demencia.

En la abstinencia, el síntoma esencial es el desarrollo de un síndrome específico para cada tóxico, que aparece cuando se suspende o se reduce su ingesta tras un consumo previo regular que persigue la inducción de un estado fisiológico de intoxicación.

El síndrome que se produce varía según la sustancia que el sujeto consume habitualmente y los síntomas más frecuentes son la ansiedad, la inquietud, el insomnio y el deterioro de la atención.

Conforman un síndrome mental orgánico no específico, "aquellos síndromes que no cumplen los criterios para ningún otro tipo de síndrome mental orgánico, en los que se dan trastornos adaptivos durante la vigilia y en los que se

demuestra a través de la historia, el exámen físico y las pruebas de laboratorio, la existencia de un factor orgánico específico que se estima etiológicamente relacionado con la alteración. Ejemplos de ello serían el cuadro de "neurastenia" asociado al inicio de una enfermedad de Addison y alteraciones inusuales de la conciencia o la conducta que se presenta durante la crisis epiléptica". (94)

Los síndromes mentales orgánicos provocados por el efecto de diversas sustancias psicoactivas sobre el sistema nervioso, difieren de los trastornos por uso de sustancias psicoactivas, en los que se observan trastornos de la conducta asociados a la ingesta de sustancias psicoactivas que afectan al sistema nervioso central. La Asociación Americana de Psiquiatría aconseja que: "En muchos casos, se debiera diagnosticar simultáneamente el trastorno mental orgánico y el trastorno por uso de sustancias psicoactivas". (95)

Los trastornos mentales orgánicos pueden agruparse en tres categorías, tradicionalmente los trastornos que se relacionan con el envejecimiento cerebral (demencia degenerativa primaria tipo Alzheimer y demencia por infarto múltiple), o con la ingestión de una sustancia psicoactiva, son clasificados como trastornos mentales y la categoría final que comprende los trastornos mentales orgánicos de causa desconocida o de etiología o proceso fisiopatológico.

Esta parte de nuestro rubro, tiene como finalidad el análisis de los trastornos mentales orgánicos provocados por sustancias tóxicas, los cuales frecuentemente producen conflictos laborales.

Con algunas mejoras, actualmente se siguen utilizando

(94) Ibidem, p. 146.

(95) Ibidem, p. 152.

do las pruebas toxicológicas en sangre y en orina, coadyuvantes en el diagnóstico y tratamiento de los trastornos por uso de sustancias psicoactivas.

Los trastornos mentales orgánicos provocados por las sustancias utilizadas con más frecuencia son el alcohol, los opiáceos, los barbitúricos, sedantes, hipnóticos o ansiolíticos, la cannabis, la cocaína, las anfetaminas o simpaticomiméticos de acción similar, los alucinógenos, la fenciclidina (PCP) o arilciclohexilaminas de acción similar, los inhalantes, la nicotina y la cafeína.

Trastornos mentales orgánicos provocados por el alcohol:

El alcoholismo es una enfermedad en que sus signos y síntomas son identificados en proporción de su gravedad. Se considera a la dependencia del alcohol como el desarrollo de desviaciones, características de la conducta por el consumo prolongado de cantidades excesivas de la sustancia.

El alcoholismo se estudia desde dos aspectos que se identifican, aunque en ocasiones predomina uno con aparente exclusión del otro; el consumo de grandes cantidades de alcohol etílico suele acompañarse de intoxicación clínica importante y daño tisular, los peligros de dependencia y un síndrome peligroso por abstinencia, y el concepto aplicado al deterioro social que sufren en sus vidas los dependientes y sus familiares.

Su etiología es desconocida, sin embargo, las hipótesis psicológicas se relacionan con ciertos rasgos de personalidad, cualidades psicoides (aislamiento, soledad y timidez), depresión, dependencia, impulsividad hostil y autodestructora, como inmadurez. Se han estudiado la presencia de aspectos genéticos o bioquímicos que lleven al estado, sin

comprobación.

Consumir grandes cantidades de alcohol en forma repetida conduce a la tolerancia de sus efectos y la dependencia física es tan intensa, que la supresión produce una serie de efectos adversos que pueden causar la muerte.

Los individuos tolerantes al alcohol responden igualmente en forma cruzada a muchos otros depresores del sistema nervioso central (barbitúricos, hipnóticos no barbitúricos y benzodicepinas).

La supresión del alcohol se acompaña de una serie ininterrumpida de síntomas y signos, que se inician de doce a cuarenta y ocho horas después de interrumpir su ingestión. El síndrome leve presenta temblor, debilidad, síntomas digestivos, sudación e hiperreflexia, algunos individuos sufren convulsiones.

Los trastornos mentales orgánicos atribuidos a la ingestión de alcohol son: intoxicación por alcohol, intoxicación idiosincrásica por alcohol, abstinencia alcohólica, delirium por abstinencia de alcohol, alucinosis alcohólica, trastorno amnésico alcohólico y demencia asociada a alcoholismo.

Para diagnosticar un trastorno mental debido al consumo de alcohol, es necesaria la presencia de una desadaptación conductual.

La sintomatología esencial de la intoxicación por alcohol, es la desadaptación conductual debida a una ingesta de alcohol reciente. Frecuentemente incluye agresividad, deterioro del juicio y otras manifestaciones de menoscabo social o de actividad laboral, encontrando que la conducta del sujeto puede acentuarse o alterarse.

En la intoxicación alcohólica idiosincrásica, el cambio en la conducta se produce tras la ingestión de una cantidad de alcohol insuficiente para provocar una intoxicación alcohólica en la mayor parte de los individuos. En general puede haber una amnesia posterior, que abarca el período de intoxicación y la conducta del sujeto es atípica, que puede modificarse durante o poco tiempo después de la ingesta.

La abstinencia alcohólica está configurada por determinados síntomas característicos que se presentan después de algunas horas de dejar de reducir la ingestión alcohólica, en un individuo que ha ingerido alcohol durante días, semanas o meses.

Los síntomas de abstinencia comienzan poco después de cesar o reducir la ingestión de alcohol y casi siempre desaparecen a los cinco o siete días, a no ser que se desarrolle crisis epilépticas durante la abstinencia, v. gr; temblor de manos, lengua o párpados, náuseas o vómitos, malestar o debilidad y taquicardia.

El delirium por abstinencia alcohólica es debido al cese o reducción de la ingestión de alcohol. El "delirium tremens", se inicia con ataques de ansiedad, confusión creciente, problemas para dormir, sudación intensa y depresión profunda. El delirio intenso refleja desorientación notable y alteración del razonamiento, al principio suele haber alucinaciones fugaces e ilusiones nocturnas, cada vez más intensas, y a medida que progresa se presenta un temblor tosco persistente de la mano en reposo, que en ocasiones se extiende hasta la cabeza y el tronco. La mortalidad por delirium tremens es hasta de 15% aproximadamente.

La alucinosis alcohólica es consecutiva al uso excesivo prolongado de alcohol, cuyos síntomas son ilusiones y

alucinaciones auditivas, frecuentemente de naturaleza paranoide, muchas veces de acusación y amenaza. El individuo suele ser aprensivo y puede estar aterrorizado, la conciencia continua clara y no suele haber los signos de labilidad autonómica que se observan en el delirium tremens.

El trastorno amnésico alcohólico, cuya sintomatología esencial es un síndrome amnésico, es debido a una deficiencia vitamínica asociada al uso prolongado de grandes cantidades de alcohol; es conocida como enfermedad de Korsakoff.

La demencia asociada al alcoholismo está asociada a una ingestión prolongada de alcohol en cantidades elevadas, excluyéndose otras causas de demencia; se diagnostica después de transcurrir tres semanas desde el abandono total de alcohol a fin de excluir los efectos pasajeros de la intoxicación y la abstinencia.

Trastornos mentales orgánicos provocados por opiáceos:

Abarcan los opiáceos naturales como la heroína y la morfina, y los opiáceos sintéticos con una acción semejante a la morfina, como la meperidina y la metadona. Se ingieren por vía oral y/o pueden administrarse por vía endovenosa, intranasal o subcutánea.

Presenta una dependencia psíquica intensa, manifestada por una compulsión extraordinaria a continuar ingiriendo la droga, aumentando la dosis continuamente para obtener el efecto inicial, y la dependencia física que aumenta con el incremento de las dosis y la duración de su uso, requiriendo esto último, la administración continua del mismo opiáceo, o una droga relacionada, para evitar los síntomas y signos de supresión.

La supresión de la droga o la administración de un antagonista, desencadenan un síndrome de abstinencia característico, que desaparece espontáneamente. La tolerancia y la dependencia físicas para los opiáceos y narcóticos sintéticos se desarrollan con rapidez; los narcóticos causan con frecuencia tolerancia cruzada, y quienes abusan de ellos pueden substituir uno por otro.

Para utilizar legalmente un narcótico en la terapéutica de un toxicómano, es necesario demostrar la dependencia fisiológica de la heroína, cuya valoración se basa en los siguientes datos: a) antecedente de tres o más inyecciones de narcótico al día; b) pinchazos recientes de aguja; c) presencia del narcótico en una muestra de orina obtenida adecuadamente, y; d) observación de los síntomas y signos de supresión.

Los trastornos mentales orgánicos atribuidos a los opiáceos son la intoxicación por opiáceos y la abstinencia de opiáceos.

La intoxicación por opiáceos consiste en cambios de adaptivos y signos neurológicos específicos debido al uso reciente de un opiáceo. En la administración por vía intravenosa aparecen al cabo de dos a cinco minutos y con frecuencia incluyen euforia, que puede durar de diez a treinta minutos, seguido de apatía, disforia, enlentecimiento psicomotor, deterioro de la capacidad de juicio y de la actividad laboral o social.

La abstinencia de opiáceos consiste en un síndrome característico debido a la interrupción o reducción del uso del opiáceo; el síndrome incluye lagrimeo, dilatación pupilar, sudoración, diarrea, hostezos, taquicardia, fiebre e insomnio.

Trastornos mentales orgánicos provocados por barbitúricos, sedantes, hipnóticos o ansiolíticos:

La intoxicación por barbitúricos y asociados son prácticamente idénticos a los de la intoxicación alcohólica, sus diferencias radican en la personalidad del individuo, la situación y circunstancias en las que la intoxicación ha tenido lugar.

La dependencia es psíquica pudiendo originar abuso periódico tan frecuente como continuo, y una dependencia física que quizás sólo se descubra después de consumir cantidades mucho mayores que los límites terapéuticos usuales o socialmente aceptables.

La tolerancia para los barbitúricos y asociados se desarrolla en forma irregular e incompleta, continuando grandes trastornos de la conducta y psicotoxicidad, según los efectos farmacodinámicos de la droga.

Las grandes dosis de depresores frecuentemente producen dificultades para pensar y lentitud del habla y la comprensión, mala memoria, juicio defectuoso, período de atención corto y labilidad emocional.

El grado de dependencia física se relaciona con la dosis del barbitúrico y el tiempo por el que se ha ingerido, ejemplo, el secobarbital produce dependencia con una dosis de 500 a 600 mg. al día, y el tiempo necesario para producir dependencia son 30 días, provocando síndrome de abstinencia a partir de este lapso.

Los trastornos mentales que se le atribuyen a estas sustancias son la intoxicación, la abstinencia, el delirium y el trastorno amnésico por barbitúricos y asociados.

En la intoxicación por barbitúricos, sedantes, hipnóticos o ansiolíticos, se presentan cambios conductuales de adaptación: desinhibición de impulsos sexuales o agresivos, labilidad de estado de ánimo, deterioro de la capacidad de juicio o actividad laboral o social; con el continuo uso de la sustancia aparecen efectos inhibidores.

En la abstinencia de barbitúricos y asociados, los síntomas esenciales son prácticamente idénticos a los de la abstinencia alcohólica; la única excepción corresponde al temblor grosero que puede no existir.

El delirium por abstinencia de barbitúricos y asociados, se presenta una semana después de abandonar o reducir la ingesta de dosis altas.

El trastorno amnésico por barbitúricos y asociados, presenta el síntoma que es el síndrome amnésico, debido al uso prolongado de altas dosis.

Trastornos mentales orgánicos provocados por cannabis:

Incluye todas las sustancias psicoactivas tanto de la planta de cannabis como de las sustancias sintéticas químicamente similares. Las más usadas son marihuana, hashish y ocasionalmente delta-9-tetrahidro-cannabinol (THC) purificado; se fuman o se ingieren oralmente.

La dependencia de tipo cannabis se desarrolla por la administración crónica o periódica de marihuana o sustancias similares. Sus características incluyen cierta dependencia psíquica por los efectos subjetivos deseados, sin embargo, la Asociación Americana de Psiquiatría no informa sobre la existencia de un síndrome de abstinencia cuando se interrumpe la droga.

Los efectos psicológicos parecen relacionarse con el ambiente en que se usa la droga. Durante su uso disminuyen las habilidades motora y de comunicación, así como la percepción de las distancias y sentido del tiempo, además se ha comprobado que empeora los síntomas de esquizofrenia. Los productos metabólicos de la marihuana se retienen en los tejidos hasta por ocho días.

Los trastornos mentales atribuidos son la intoxicación por cannabis y el trastorno delirante por cannabis.

La sintomatología esencial de la intoxicación por cannabis consiste, en cambios desadaptivos y síntomas físicos específicos debidos al uso reciente de la sustancia.

En los efectos conductuales desadaptivos pueden incluir euforia, ansiedad, ideas paranoides, sensación de entecimiento del tiempo, deterioro de la capacidad del juicio y retraimiento social. Los sujetos que no han desarrollado tolerancia hacia la sustancia puede aparecer una risa inadecuada, ataques de angustia y una afectividad disfórica. Casi siempre hay irritación conjuntival, aumento del apetito, sequedad de boca y taquicardia.

En el trastorno delirante por cannabis, la sintomatología esencial consiste en un síndrome delirante orgánico, por lo general con ideas delirantes persecutorias, que aparece poco después del uso de la sustancia. Los síntomas físicos son los mismos a los presentados por intoxicación.

El trastorno generalmente remite en un día, pero puede persistir algún día más.

Trastornos mentales orgánicos provocados por cocaína:

La cocaína es el prototipo de droga estimulante que

en dosis altas produce excitación eufórica y algunas veces alucinaciones.

Esta droga origina cierto grado de dependencia psíquica y conduce a la toxicomanía, pero no desarrolla tolerancia ni dependencia física, al parecer no hay síndrome de abstinencia cuando se suprime.

Sus efectos dependen de las modalidades de uso. Actualmente se han popularizado dos costumbres: fumar la "base libre" de la cocaína, convirtiendo el clorhidrato en una forma más combustible, encendiendo ese material y se inhala el humo, medio que acorta el inicio y aumenta la intensidad de la "elevación", y; aspirar la procaína produciendo sensaciones locales parecidas a las de la cocaína e incluso cierta "elevación". La procaína en polvo se utiliza mucho para rebajar la cocaína, en ocasiones se mezcla con manitol o lactosa y se vende como cocaína, conocida como "cocaína sintética". Se acostumbra de igual manera aplicarla a la mucosa de la nariz por aspiración (sniffing), o por administración intravenosa.

La cocaína es una droga de acción muy breve, propiciando en quienes la usan mucho a inyectárselas cada diez o quince minutos, repeticiones para crear los efectos tóxicos deseados.

Los trastornos mentales que se le atribuyen son la intoxicación, la abstinencia, el delirium y el trastorno delirante por cocaína.

La sintomatología esencial de la intoxicación por cocaína son los cambios conductuales desadaptivos, que puede ser desde euforia y grandiosidad, hasta el deterioro de la capacidad de juicio y de la actividad laboral o social.

El curso de la intoxicación es en general limitado, con una recuperación total a cabo de cuarenta y ocho horas.

En la abstinencia de cocaína los síntomas persisten durante más de veinticuatro horas, después de interrumpir el uso de la sustancia, se presenta estado de ánimo disfórico y fatiga, insomnio o hipersomnio, o agitación de psicomotriz, debidos a la interrupción o reducción brusca de su uso abundante y prolongada.

El delirium por cocaína consiste en un delirium que aparece en las veinticuatro horas, que siguen a la ingesta de la sustancia y dura aproximadamente seis horas. Si se inyecta por vía intravenosa, el comienzo es casi inmediato.

El trastorno delirante por cocaína consiste en un síndrome delirante orgánico, con un rápido desarrollo de ideas delirantes de tipo persecutorio, como sintoma clínico predominante, que aparece poco después del uso de la sustancia; las ideas delirantes pueden durar una semana o más, e incluso más de un año.

Trastornos mentales orgánicos provocados por anfetaminas o simpaticomiméticos de acción similar:

La anfetamina y las drogas por el efecto de elevar el ánimo e inducir una sensación de bienestar, son utilizadas ampliamente como estimulantes y anorexígenos.

Originan poca dependencia física y el síndrome por supresión si existe, no se presenta con gravedad; la supresión va seguida de un estado de depresión y fatiga mental y física.

Sus efectos psicológicos son semejantes a los producidos por la cocaína, cuya dependencia psicológica es varia-

ble y causa tolerancia que se desarrolló lentamente.

Las características típicas de la psicosis por anfetamina incluyen sentimientos de persecución, delirios de referencia y sensaciones de omnipotencia. Los sujetos dependientes de ésta droga, definitivamente presentan casos de paranoia, y con frecuencia son capaces de afrontarla.

Los trastornos mentales provocados son la intoxicación, la abstinencia, el delirium y el trastorno delirante por anfetaminas o simpaticomiméticos de acción similar.

La sintomatología esencial de la intoxicación por anfetaminas o simpaticomiméticos de acción similar, consiste en cambios conductuales desadaptativos, por ejemplo, peleas, grandiosidad, deterioro de la capacidad de juicio y de la actividad laboral o social, y síntomas físicos específicos debidos al uso reciente de estas sustancias psicoactivas, ejemplo taquicardia, vómitos, escalofríos o sudoración.

En la abstinencia, la sintomatología consiste en un estado de ánimo disfórico (depresión, irritabilidad, ansiedad), fatiga, insomnio, debidos a la interrupción o reducción brusca del uso abundante y prolongado de la sustancia.

El delirium, tiene como sintomatología principal un devaneo que aparece en las veinticuatro horas que siguen a su ingesta, sin embargo, cuando la sustancia se inyecta por vía intravenosa, el comienzo es casi inmediato.

El trastorno delirante por anfetaminas o simpaticomiméticos de acción similar, consiste en un síndrome delirante orgánico que aparece poco después del uso de estas sustancias, con rápido desarrollo de ideas delirantes de tipo persecutorio como síntoma clínico predominante.

Trastornos mentales orgánicos provocados por alucinógenos:

Los alucinógenos incluyen la dietilamida del ácido lisérgico (LSD), psilocibina, mezcalina, peyote, 2,5,-dimetoxi-4-metilamfetamina (MMDA), y otras anfetaminas substituídas.

Producen un estado de excitación del sistema nervioso central y cambios en el ánimo, por lo general eufóricos, a veces depresivos.

La dependencia psíquica varía pero no llega a ser intensa y no es posible reconocer signo de dependencia física. Existe un alto grado de tolerancia al LSD que se desarrolla y desaparece rápidamente. Los individuos que toleran estas drogas, soportan en forma cruzada las demás.

Se puede producir los episodios conocidos como "retroceso", en donde experimentan los efectos de la droga después de interrumpirla, motivadas por el uso de marihuana, alcohol o barbitúricos, tensiones, fatiga, o que ocurran sin razón aparente.

Por el consumo de alucinógenos se pueden provocar los trastornos mentales orgánicos como son alucinosis por alucinógenos, trastorno delirante, trastorno del estado de ánimo y trastorno perceptivo postalucinógeno.

En la alucinosis por alucinógenos se presentan cambios conductuales desadaptivos, cambios perceptivos peculiares y síntomas físicos debidos al consumo reciente de la sustancia; pueden haber manifestación de ansiedad o depresión, temor a perder la cabeza, ideación paranoide, deterioro de la capacidad de juicio y de la actividad laboral o social, ideas delirantes y alucinaciones, temblores, visión borrosa,

taquicardia y dilatación pupilar.

El trastorno delirante por alucinógenos es un síndrome delirante orgánico que aparece poco después del uso de un alucinógeno, con las características señaladas en la alucinosis por alucinógenos.

En el trastorno del estado de ánimo por alucinógenos, la sintomatología esencial consiste en un síndrome orgánico del estado de ánimo, que aparece poco después del consumo de un alucinógeno y que persiste durante más de veinticuatro horas después de haberlo tomado.

Los sujetos con este tipo de trastorno están preocupados frecuentemente por la idea de que han destruido sus cerebros, de que se han llevado ellos mismos a la locura y que serán incapaces de volver a su estado normal.

La sintomatología del trastorno perceptivo postalucinógeno, se caracteriza en volver a experimentar uno o más de los síntomas perceptivos que se sintieron durante la intoxicación por un alucinógeno, v. gr; alucinaciones de formas geométricas o de objetos deformados.

Trastornos mentales orgánicos provocados por la fenilciclidina (PCP) o arilciclohexilaminas de acción similar:

La PCP ha surgido como una droga de abuso importante, se considera aparte de las alucinógenas, aunque su clasificación es controvertida.

En 1950 fué usada como anestesia y se abandonó por los efectos de ansiedad grave, delirios o psicosis que provocaba a los pacientes en el postoperatorio; después fué ofrecida en las calles en forma engañosa como "THC".

La PCP es uno de los agentes más peligrosos que han aparecido para diversión, provocando mucha violencia y conductas antijurídicas; generalmente se rocía en material para fumar como perejil, tabaco, marihuana y hojas de yerbabuena. Públicamente son conocidas como PCP, "Peace Pill", polvo de angel, TCH y cristal.

Los trastornos que se producen son intoxicación, de lirium, trastorno delirante, trastorno del estado de ánimo y trastorno mental orgánico no especificado.

En la intoxicación, los usuarios crónicos dicen pre sentar los efectos durante cuatro o seis horas, después de ingerir una dosis normal, una cantidad alta puede provocar la muerte debido a una depresión respiratoria.

Se presentan cambios conductuales desadaptivos que pueden llegar hasta el deterioro de la capacidad del juicio y de la actividad social o laboral.

El delirium aparece poco después del uso de la sustancia o puede manifestarse tras la recuperación de un perío do de sobredosis, una semana después de haber interrumpido el consumo. No es frecuente este trastorno.

En el trastorno delirante los síntomas son de un síndrome orgánico que aparece poco después del uso de fenciclidina o de una arilciclohexilaminas de acción similar, o que surge al cabo de una semana de una sobredosis.

El trastorno del estado de ánimo por PCP, consiste en un síndrome orgánico del estado de ánimo que aparece poco después del uso de la sustancia y que persiste durante veinticuatro horas, después de interrumpir el uso del compuesto.

El trastorno mental orgánico no especificado por PCP, consiste en el uso reciente de la sustancia que ha provocado una enfermedad que incluye síntomas de varios síndromes mentales orgánicos o la progresión de un síndrome mental orgánico a otro.

Trastorno mental orgánico causado por inhalantes:

El uso de solventes industriales y aerosoles para conseguir un estado de intoxicación, sigue siendo un problema endémico en la juventud.

Los solventes volátiles (hidrocarburos alifáticos y aromáticos, hidrocarburos clorados, cetonas, acetatos), junto con el eter, el cloroformo y el alcohol, producen una estimulación temporal antes de suprimir el sistema nervioso central. El uso cotidiano produce tolerancia parcial a los vapores y dependencia psicológica, pero no hay síndrome por abstinencia.

Los usuarios de estos tipos de solventes experimentan una "elevación" que culmina en un período corto de "sueño". El estado de intoxicación puede durar desde minutos a una hora o más.

En los últimos años ha surgido la reinhalación del nitrito de amilo (detonadores), con la finalidad de alterar la conciencia y estimular el placer sexual, su uso es notable en la sociedad homosexual masculina urbana.

El trastorno mental que se produce es la intoxicación por inhalantes.

La sintomatología esencial de este trastorno consiste en cambios conductuales desadaptivos y síntomas físicos

característicos consecuencia del uso reciente de un inhalante, como son peleas, agresividad, apatía, deterioro de la capacidad del juicio y de la actividad laboral o social, letargia, reflejos deprimidos e incoordinación.

Trastorno mental orgánico causado por nicotina:

Esta sustancia puede actuar como estimulante y relajante, y puede presentar el siguiente trastorno:

En la abstinencia de tabaco la sintomatología principal es un característico síndrome de abstinencia, debido a la supresión o a la reducción reciente del uso de tabaco, que había sido por lo menos moderado en duración y cantidad.

El síndrome presenta deseo de tabaco, irritabilidad, ansiedad, dificultad en concentrarse, desasosiego, dolor de cabeza, somnolencia y trastornos gastrointestinales. El síndrome no se presenta en todos los fumadores; los síntomas empiezan veinticuatro horas después del cese o reducción en el uso de tabaco y decrecen en intensidad en un período de pocos días a varias semanas.

Trastorno mental orgánico provocado por cafeína:

Está muy extendido en Estados Unidos de Norteamérica, el consumo de cafeína en forma de te, chocolate y coco.

Produce la intoxicación cuyos síntomas esenciales son insomnio, nerviosismo, excitación, desasosiego, congestión facial, diuresis y molestias gastrointestinales. Aparecen en algunos individuos después de ingerir aproximadamente 250 mg. de cafeína por día, dosis que varía.

Se puede producir el fenómeno del cafeinismo que

puede provocar crisis epilépticas de gran mal, e incluso la muerte por fallo respiratorio.

Existen algunos trastornos mentales orgánicos provocados por otras sustancias psicoactivas no especificadas, en situaciones en que el sujeto desarrolla un síndrome mental orgánico debido aparentemente al uso de una sustancia psicoactiva, si la sustancia no puede ser clasificada en las categorías anteriores y si el síndrome está provocado por una sustancia desconocida.

Presentan síntomas similares el alcohol y sedantes, ansiolíticos o hipnóticos; la cocaína y anfetaminas o simpaticomiméticos de acción similar, y; alucinógenos y fenciclidina (PCP) o arilciclohexilaminas de acción similar.

Por tanto, según prácticas psiquiátricas a grupos farmacodependientes y de comparar los resultados con los antecedentes previos a la drogadicción se encontró que, son susceptibles a ella las personas frustradas con conflictos internos graves.

Ha sido de nuestro interés estudiar este capítulo, por la relación que existe entre los trastornos mentales con las adicciones, atendiendo a que se ha encontrado en los trabajadores que por el consumo de bebidas embriagantes y/o drogas enervantes, con frecuencia presentan alguno de los anteriores trastornos mentales analizados, con repercusión en su esfera laboral.

En conclusión, las drogas dependiendo del tipo y al grado de consumo tienen una incidencia preponderante en el sistema nervioso, afectando su equilibrio.

El uso modifica el organismo y crea en el individuo

un nuevo ambiente que es ficticio, el estado se agudiza cuando la sustancia incorporada se agota o se elimina creando un retorno angustioso cada vez más sufriente. Muchas veces el impulso evitativo de dolor conlleva al consumo de más cantidad, cuya finalidad es producir el éxtasis pasado, frecuentemente con tendencia a la politoxicomanía.

Las adicciones tienen raíces en la personalidad del individuo, sus reacciones al medio ambiente psicosocial y su sensibilidad a las situaciones de tensión y al alivio de la ansiedad proporcionado por el agente al que se acostumbran.

Es dable apreciar que el simple uso de drogas no implica necesariamente farmacodependencia, en muchas ocasiones el daño biológico es ínfimo y la conducta puede no tener efectos sociales o jurídicos, quedando únicamente en el área individual.

El diagnóstico respecto a los trastornos mentales orgánicos inducidos por tóxicos, debe hacerse sólo cuando no pueda demostrarse que algún factor orgánico ha iniciado o mantenido la alteración.

Esta temática en materia laboral es relevante, puesto que el padecimiento de trastornos mentales y el consumo de sustancias psicoactivas (con prescripción médica), ocasionan deterioro en la capacidad laboral; considero que como problema de salud pública, debe tener prioridad y tratar que las Instituciones facultadas para atender problemas de ésta índole los resuelvan más efectivamente, pues se conoce que muchos sujetos con trastornos mentales capaces de ocasionar perjuicios a la sociedad, se encuentran fuera de ellas, únicamente apoyadas en los medicamentos prescritos. Por consiguiente, en los centros de trabajo se debe ayudar a canalizar estos problemas.

CAPITULO QUINTO

LA NECESIDAD DE PROTEGER AL TRABAJADOR CONTRA LAS ADICCIONES

5.1 Esfuerzos por erradicar la farmacodependencia

El Estado a través de sus órganos gubernamentales capacitados en la materia regula la fabricación, producción, tráfico, tenencia, consumo de drogas toxicomanígenas y todas aquellas actividades semejantes o derivadas, esforzándose hasta las últimas causas, por conseguir la protección de la salud y su conservación.

Debido al campo de desolación que a principios del Siglo se presentó ante el consumo y producción de drogas, surge la necesidad mundial de finiquitar o por lo menos darle solución a este grave problema.

Se produjeron diversas conferencias sobre la materia, con la participación de varios Estados que se unificaron a una lucha común. Trascendente fué la primera de ellas, la Conferencia de Shanghai en el año de 1909, reunió a varios países de Europa y Asia y aunque solo se ha considerado como antecedente, su virtud radica en que manifestó la preocupación de las naciones por el problema. Posteriormente se celebraron conferencias que limitaron el uso de los estupefacientes puros a las aplicaciones terapéuticas y su fabricación y venta sometidas a control y registros formales; la fabricación, exportación y venta del opio bruto preparado para ser fumado, se prohibió rigurosamente.

Después la prohibición se extiende a la cocaína y el cannabis, regulándose que cada gobierno se comprometía a comunicar sus estadísticas sobre cultivos, transformación, preparación, importación y exportación y, en su caso, confis

cación de materias primas agrícolas de las que sea posible obtener estupefacientes.

En la Conferencia de Bangkok de 1931, se propuso la abolición de fumaderos de opio en Extremo Oriente; en las Conferencias de Nueva York de 1953 y 1961, se limita la producción a la cantidad estrictamente necesaria para usos terapéuticos y obliga a los estados firmantes a instituir un monopolio oficial para la compra de la cantidad íntegra obtenida en su territorio; señala sólo siete países exportadores habilitados y plantea el embargo de cargamentos destinados a cualquier estado miembro que se encuentre en situación de amenaza o peligro. La Convención Unica de 1961, consta de 57 artículos y 4 cuadros adicionales que clasifican los estupefacientes, distinguiendo sustancias y preparaciones que tengan riesgo de crear toxicomanía; considera que el tratamiento a los toxicómanos les otorga la posibilidad de adecuarlos a la realidad, efectuando tratamientos de internación o ambulatorios, o ambos.

Con la creación de la Organización de las Naciones Unidas se regula más sobre la materia, estableciendo la remisión cada cinco años de los textos legislativos y reglamentarios nacionales que hagan relación al tráfico de estupefacientes.

La manifestación del problema de las drogas después de la Segunda gran conflagración y particularmente en la década de los sesenta, se ha colocado en la cúspide de los problemas internacionales. Se ha experimentado que su expansión no reconoce frontera alguna, modificandose a gran velocidad y vulnerando los esfuerzos tanto de los Estados como de los organismos regionales e internacionales dedicados a su control.

Se parte sobre la interacción entre el conjunto de

fenómenos que hacen posible la farmacodependencia y la actividad denominada narcotráfico; respectivamente llegan a conformar las denominaciones "polo de la demanda", como el fenómeno que implica la necesidad de búsqueda de drogas, y "polo de la oferta de drogas", que designa lo que actualmente es conocido como narcotráfico, cuya actividad involucra la producción y comercialización de sustancias cuyo destino final es un uso cualitativa y cuantitativamente variable, que atenta contra personas y grupos de diferentes maneras.

El Organismo Especializado de la Organización de los Estados Americanos, considera las evidencias del problema de las drogas y la insuficiencia de la información e insta a los países prestar más atención a la recolección de datos informativos, veraces y actualizados con la finalidad de completar el diagnóstico total del problema y poder evaluar las acciones de control.

La Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, convocó a una Conferencia Especializada Interamericana sobre Narcotráfico, cuya finalidad era considerar de manera integral todos los aspectos relacionados con la materia.

Se encomendó al Instituto Interamericano del Niño (I.I.N.), el estudio sobre el problema de la drogadicción con relación a la Niñez y la Adolescencia de las Americas. La Unidad Regional de Prevención de la Farmacodependencia de Menores del Instituto Interamericano del Niño, tomó a su cargo la responsabilidad de elaborar un informe lo más actualizado posible, de la manifestación del problema de las drogas en niños, adolescentes y jóvenes, como grupos de población con mayor índice del problema. "Es dable señalar que el problema del consumo de estos tóxicos vino a instalarse como una nueva modalidad incorporandose a viejas pautas preexis-

tentes de consumo excesivo de alcohol por parte de diversos estratos de la población". (96)

En cumplimiento de los objetivos y metas de la Campaña Permanente contra el Narcotráfico, el Gobierno de México establece y aplica diversos programas, específicamente destacan los elaborados para prevenir el incremento de la farmacodependencia. A este respecto, son relevantes las intervenciones de la Procuraduría General de la República y de la Coordinación Nacional de Participación Social de la República, en ocasión de la Reunión del Programa DDF-ADEFAR, que se efectuó en el año de 1987, y cuya finalidad se propuso: "Informar y crear conciencia entre la población sobre el fenómeno del narcotráfico son las metas, ya que la participación ciudadana es la pieza clave para el éxito de la Campaña Permanente contra el narcotráfico". (97)

Para erradicar la farmacodependencia requiere no contemplarla como acto aislado del problema de narcotráfico, por el contrario uno depende del otro y ambos son asumidos como un serio problema social.

En el presente, países que sólo producían presentan un consumo creciente, francamente preocupante y acaso insalvable; otros, considerados únicamente consumidores, no solo producen sustancias alternas como las propias drogas sintéticas denominadas "diseñadores", sino muchos de los productos

-
- (96) INSTITUTO INTERAMERICANO DEL NIÑO. Organismo Especializado de la Organización de los Estados Americanos. Estudio sobre el problema de la Drogadicción con relación a la Niñez y a la Adolescencia de América. Director General Dr. Rodrigo Crespo Toral. Montevideo, Uruguay, p. 5.
- (97) PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Campaña de México contra el Narcotráfico. Tomo II, 1987-1988, PGR, México, p. 375.

de origen botánico les son llegados de otras latitudes. La farmacodependencia es un fenómeno sumamente complejo, ya que en su desarrollo intervienen diversos factores, característica que la hace diferente a otros problemas sociales contemporáneos, por lo que reclama la urgente necesidad de participación comunitaria en su prevención.

El gobierno de México ha enfrentado el fenómeno de las drogas combatiendo su producción y tráfico, tratando de abarcar más allá de la detección y destrucción de fuentes productoras o de tráfico de drogas, atendiendo el problema de manera integral a través del desarrollo de acciones que desalienten la producción misma y eviten el uso de tales sustancias.

En la materia es útil la presencia del Consejo Nacional contra las Adicciones, que bajo rectoría del Sector Salud coordina el esfuerzo que desarrollan dependencias públicas y organismos de los sectores social y privado.

En nuestro país se cuentan con organismos especializados en la identificación oportuna de casos de farmacodependencia, para ser enviados a instituciones del Sector Salud, con el propósito de procurar su rehabilitación.

Por otra parte, para combatir el cultivo ilegal de sustancias psicoactivas se han creado trabajos de ubicación, aspersión y supervisión de plantíos, acentuándose durante los ciclos de siembra, cultivo y cosecha de estupefacientes. Las áreas consideradas críticas son estudiadas detalladamente; posteriormente se planean y realizan vuelos de reconocimiento en lugares en donde no han intervenido el equipo de destrucción de plantíos ilícitos.

Los medios masivos de comunicación son considerados como los instrumentos idóneos para intervenir en la tarea de

información y prevención de la farmacodependencia en nuestra sociedad, con la finalidad de crear movilizacion en las comunidades para evitar su experimentacion.

Se ha considerado que mediante la creacion de fuentes de empleo u ocupacionales, destinadas a atraer a los cada día más abundantes contingentes de jóvenes, es una manera de evitar que aquéllos entren en contacto con factores que favorecen el inicio en el consumo y tráfico de drogas.

5.2 Tratamiento en la Ley General de la Salud

Ante la necesidad de proteger al trabajador contra la farmacodependencia surge la tarea del legislador de investigar los caracteres ambientales sociales, políticos y económicos en que los individuos se desenvuelven.

El problema de la farmacodependencia acarrea una serie de conductas trascendentes en materia jurídica, por consiguiente, es regulado por diversas ramas jurídicas que de alguna manera se interrelacionan con ello; en este rubro se analiza de acuerdo a la Ley General de la Salud.

En el Título Tercero Capítulo Séptimo, establece:

La prevencion de las enfermedades mentales es de carácter prioritario; para la promocion de la salud mental, preve que la Secretaría de Salud, las instituciones de salud y los gobiernos de las entidades federativas en un programa de coordinacion con las autoridades competentes en cada materia, fomentarán y apoyarán: el desarrollo de actividades educativas, socioculturales y recreativas que coadyuven a la salud mental, especialmente de la infancia y adolescencia; la

difusión de las orientaciones para la fomentación de la salud mental; la realización de programas para la prevención del uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes, inhalantes y otras sustancias que puedan causar alteraciones mentales o dependencia, y; las demás acciones que directa o indirectamente ayuden al fomento de la salud mental de la población.

La atención de las enfermedades mentales abarca la atención de personas con padecimientos mentales, la rehabilitación psiquiátrica de enfermos mentales crónicos, deficientes mentales, alcohólicos y personas que usen habitualmente estupefacientes o sustancias psicotrópicas y la organización, operación y supervisión de instituciones dedicadas al estudio, tratamiento y rehabilitación de enfermos mentales.

El Título Décimoprimer o prevé lo relativo a los Programas contra las adicciones.

Establece la creación del Consejo Nacional contra las Adicciones, cuyo objeto será promover y apoyar las acciones de los sectores público, social y privado tendientes a la prevención y combate de los problemas de salud pública causado por las adicciones, de igual manera proponer y evaluar los programas contra el alcoholismo y el abuso de bebidas alcohólicas, el tabaquismo y la farmacodependencia.

La Secretaría de Salud en coordinación con los gobiernos de las entidades federativas y el Consejo de Salubridad General, convienen las medidas para ejecutar los Programas contra las adicciones.

El contenido del Programa contra el alcoholismo y abuso de bebidas alcohólicas, está constituido por la prevención y el tratamiento del alcoholismo y, en su caso, la reha

bilitación de los enfermos; la educación sobre los efectos del alcohol en la salud y en las relaciones sociales, dirigida especialmente a niños, adolescentes, obreros y campesinos, por medio de métodos individuales, sociales o de comunicación masiva, y; el fomento de actividades cívicas, deportivas y culturales que coadyuven en la lucha contra el alcoholismo, con especial atención en zonas rurales y en los grupos de población considerados de alto riesgo.

Las actividades están encaminadas para obtener información sobre las causas del alcoholismo y las acciones para controlarlas; los efectos de publicidad sobre incidencia del alcoholismo y los problemas relativo a ello; los hábitos de consumo del alcohol en los diferentes grupos de población y los efectos del abuso de bebidas alcohólicas en los ámbitos familiar, social, deportivo, de los espectáculos, laboral y educativo.

El Programa contra el tabaquismo regula sobre la prevención y el tratamiento de padecimientos originados por su consumo; la educación sobre sus efectos en la salud, dirigida a la familia, niños y adolescentes, a través de métodos individuales, colectivos o de comunicación masiva, incluyen-do la orientación para lograr la abstención de fumar en lugares públicos.

La coordinación de las acciones se basan principalmente en promover y organizar servicios de orientación y atención a fumadores con inquietud de abandonar el hábito y el desarrollo de acciones permanentes para disuadir y evitar el consumo de tabaco por parte de niños y adolescentes.

El Programa contra la farmacodependencia regula sobre prevención y tratamiento y, en su caso, la rehabilitación de los adictos; la educación sobre los efectos del uso de estupefacientes, sustancias psicotrópicas y otras suscep

tibles de producción dependencia, así como sus consecuencias en las relaciones sociales, y; la educación e instrucción familiar y comunitaria sobre la manera de reconocer los síntomas de la farmacodependencia y lo relativo a las medidas oportunas para su prevención y tratamiento.

El contenido del Título Décimosegundo es lo relativo al control sanitario de productos y servicios, y de su importación y exportación; estas normas son importantes en nuestro estudio en cuanto prevengan en lo relativo a las adicciones.

Entre otras funciones, le compete a la Secretaría de Salud el control sanitario del proceso de bebidas alcohólicas, medicamentos, estupefacientes, sustancias psicotrópicas, tabaco, y de las materias primas o aditivos que intervengan en su elaboración; en su caso del control sanitario del proceso, uso, aplicación y disposición final de sustancias tóxicas y de las materias primas que intervengan en su elaboración.

De acuerdo a las normas técnicas de la Secretaría de Salud, los gobiernos estatales están facultados para expedir la autorización y ejercer la vigilancia y control sanitario de los establecimientos que expandan o suministren al público bebidas alcohólicas, en estado natural, mezclados, preparados, adicionados o acondicionados para su consumo dentro y fuera del mismo establecimiento. La Secretaría de Salud determinará los casos en que el transporte de los productos requiere de autorización sanitaria.

Establece como bebidas alcohólicas, aquellas que contengan alcohol etílico en una proporción mayor del 2% en volumen, y regula que todo envase debe ostentar la leyenda "El abuso en el consumo de este producto es nocivo para la salud".

Prohíbe que se expendan o suministre bebidas alcohólicas a los menores de edad y faculta a los gobiernos de las entidades federativas, determinen la ubicación y el horario de funcionamiento de los establecimientos en que se expendan este tipo de bebidas.

Hace distinción entre los conceptos de medicamento y fármaco; el primero consiste "en toda substancia o mezcla de substancias de origen natural o sintético que tenga efecto terapéutico, preventivo o rehabilitatorio, que se presente en forma farmacéutica y que se identifique como tal por su actividad farmacológica, características físicas, químicas y biológicas; el segundo, "toda substancia natural o sintética que tenga alguna actividad farmacológica y que se identifique por sus propiedades físicas, químicas o acciones biológicas, que no se presente en forma farmacéutica y que reúna condiciones para ser empleada como medicamento o ingrediente de ello".

Los establecimientos en que se realice el proceso del producto o alguna de las operaciones que lo integran, deben cumplir con ciertos requisitos como es la licencia sanitaria, expedida por la Secretaría de Salud o por los gobiernos; contar con un responsable que reúna con las formalidades legales y en su caso, tener auxiliares del responsable que determinen los reglamentos aplicables de acuerdo a la cantidad de los productos de que se trate, la diversidad de líneas de producción y la curación horaria de las operaciones (puede ser dispensado éste último requisito).

La Secretaría de Salud autoriza los tipos de establecimientos dedicados al proceso de los productos, y todo cambio de propietario, razón social o denominación o cesión de derechos debe ser comunicado a la autoridad competente en un plazo no mayor de treinta días.

El proceso de los productos deben realizarse cumpliendo las medidas sanitarias; se considera que un producto está adulterado si su naturaleza o composición no corresponden a aquellas con que se etiquete, anuncie, expendi, suministre, no correspondan a la especificación de su autorización o haya sufrido tratamiento que disimule su alteración, se encubran defectos en su proceso o en la calidad sanitaria de las materias primas utilizadas; está contaminado un producto o materia prima que contenga microorganismos, hormonas, bacteriostáticos, plaguicidas, partículas radiactivas, materia extraña, así como cualquier otra substancia en cantidades que rebasen los límites permisibles establecidos por la Secretaría de Salud; un producto o materia prima se considera alterado cuando haya sufrido modificaciones en su composición intrínseca, de tal manera que reduzca su poder nutritivo o terapéutico, lo conviertan en nocivo para la salud o modifiquen sus características fisicoquímicas u organolépticas.

Los medicamentos son autorizados si las substancias que contiene cumple con las características de seguridad y eficacia; son clasificados en magistrales, cuando sean preparados conforme a la fórmula prescrita por un médico; oficinales, cuando la preparación se realice conforme la Farmacopea de nuestro país, y; especialidades farmacéuticas, los preparados con fórmulas autorizadas por la Secretaría de la Salud en las industrias químico-farmacéuticas.

Distingue en cuanto a la venta y suministro al público de los medicamentos; los estupefacientes que sólo pueden adquirirse con receta o permiso especial, expedidos por la Secretaría de Salud y que deben cumplir con las disposiciones legales; las substancias psicotrópicas, que requieren para su adquisición receta médica, impone la obligación a los farmacéuticos de ser registradas en libros de control; aquéllas que solamente pueden adquirirse con receta médica

misma que no se retendrá en la farmacia y que pueden surtir-se hasta en tres ocasiones; los que requieren receta médica para adquirirse, pero que pueden surtir-se tantas veces como lo indique el médico que prescriba; los disponibles sin receta y; los que para adquirirse no requieren receta médica y que pueden expendirse en otros establecimientos que no sean farmacias.

Establece un enlistado de substancias que comprenden a los estupefacientes, disponiendo que la siembra, cultivo, cosecha, elaboración, preparación, acondicionamiento, adquisición, posesión, comercio, transporte en cualquier forma, prescripción médica, suministro, empleo, uso, consumo y todo acto relacionado con estupefacientes o con cualquier producto que los contenga y que sean realizados con fines médicos y científicos, queda sujeto a las disposiciones de ésta Ley y sus reglamentos, los Tratados y convenciones internacionales que haya celebrado nuestro país, las disposiciones que expida el Consejo de Salubridad General, lo establecido en otras leyes y disposiciones de carácter general relacionadas con la materia, las normas técnicas dictadas por la Secretaría de Salud y, todas las disposiciones relacionadas que emitan otras dependencias del Ejecutivo Federal en el ámbito de sus respectivas competencias.

Son excluidas de los anteriores actos las siguientes substancias y vegetales: opio preparado para fumar, diacetil morfina o heroína, sus sales o preparados, cannabis sativa, índica y americana o marihuana, papaver somniferum o adormidera, papaver bacteatum y erythoxilón novogratense o coca, en cualquiera de sus formas, derivados o preparaciones; excepto si son para fines de investigación científica previo aviso a la Secretaría de Salud, del resultado de las investigaciones efectuadas y cómo se realizaron.

La Secretaría de Salud fija los requisitos para el

comercio y tráfico de estupefacientes en todo nuestro país.

Clasifica las sustancias psicotrópicas en cinco grupos:

a) Las que tienen valor terapéutico escaso o nulo y que constituyen un grave problema para la salud pública, por ser susceptibles de uso indebido o abuso, v. gr; LSD (dietilamida del ácido d-lisérgico), mescalina (peyote), psilocina, hongos alucinantes; se autoriza únicamente para fines científicos.

b) Las que tienen algún valor terapéutico, pero constituyen un problema grave para la salud pública, entre ellas las anfetaminas, fenciclidina, pentobarbital; se sujetan a las disposiciones que regulan a los estupefacientes.

c) Las que tienen valor terapéutico, pero constituyen un problema para la salud pública, v. gr; benzodiazepinas, camazepam, diazepam; requieren para su venta o suministro al público receta médica, que contenga el número de la cédula profesional del médico que la expida, se surte una so la vez y la retiene la farmacia que surta.

d) Las que tienen amplios usos terapéuticos y constituyen un problema menor para la salud pública, ejemplo barbitaral, benzofetamina, cafeína, imipramina; requiere para su venta o suministro al público, receta médica que contenga el número de la cédula profesional del médico que la expida, la que podrá surtirse hasta por tres veces, con una vigencia de seis meses contados a partir de la fecha de su expedición y no requerirá ser retenida en la farmacia que la surta.

e) Las que carecen de valor terapéutico y se utilizan corrientemente en la industria.

Con base en el riesgo que represente para la salud pública, la Secretaría de Salud determinará las sustancias con acción psicotrópica que carezcan de valor terapéutico y se utilicen en la industria, artesanías, comercio y otras actividades, deban ser consideradas como peligrosas y se sujete su venta al control de dicha dependencia.

La Secretaría de Salud y los gobiernos de las entidades federativas, para evitar y prevenir el consumo de sustancias inhalantes que produzcan efectos psicotrópicos, determinarán y ejercerán medios de control en el expendio de sustancias inhalantes, previniendo su consumo en los menores de edad e incapaces; establecerán sistemas de vigilancia en los establecimientos destinados al expendio y uso de dichas sustancias, para evitar el empleo indebido de las mismas; en su caso, brindarán la atención médica que se requiera a las personas que realicen o hayan efectuado el consumo de inhalantes, y; promoverán y efectuarán campañas permanentes de información y orientación al público, para la prevención de daños a la salud ocasionados por el uso de sustancias inhalantes.

Los establecimientos destinados al proceso de medicamentos deben tener licencia sanitaria expedida por la Secretaría de Salud, poseer y utilizar la última edición de la Farmacopea de los Estados Unidos Mexicanos, contar con un responsable de la identidad y pureza de los productos y sus auxiliares.

Designa con el nombre de tabaco a la planta "Nicotiana Tabacum" y sus sucedáneos, en su forma natural o modificada, en las diferentes presentaciones, que se utilicen para fumar, masticar o aspirar, y con el objetivo de advertir a la población de los riesgos específicos que provoca el consumo de tabaco, impone que figure en forma clara y visible la leyenda "Este producto es nocivo para la salud".

Prevé que en ningún caso y de ninguna forma se puede expender o suministrar tabaco a menores de edad.

La farmacodependencia es un problema de salud pública por sus orígenes y daños sociales que ocasiona, ésta Ley busca su prevención, tratamiento y en su caso, la rehabilitación; su cobertura es amplia e impone la urgente necesidad que ante la presencia de actividades perjudiciales para la salud que vulneren sus preceptos, se dicten sanciones más rigurosas.

5.3 Tratamiento en la Ley Federal del Trabajo

El uso indebido de drogas ha ido en aumento a nivel mundial en los últimos años, México no ha sido la excepción y la aparición del fenómeno ha sido en todos los segmentos de la población; el sector obrero tiene un índice sugestivo de farmacodependencia.

Algunas razones se han considerado reparatoras en el sector obrero, como la modernización de la vida actual y los subproductos de ella contaminantes de la salud mental, la influencia de los medios colectivos de comunicación, entre otras.

El sector obrero se expone a las condiciones del ambiente físico en el que se desempeñan las actividades laborales, la inhalación de desechos, envenenamientos por estar en contacto con tóxicos industriales y otras, incluye actualmente varias farmacodependencias; es necesario ser conscientes de que en las industrias se usan sustancias que afectan al trabajador produciéndole habituación, tolerancia y dependencia.

Ante la necesidad de proteger al trabajador contra la farmacodependencia, nuestra Ley Federal del Trabajo establece disposiciones jurídicas relacionadas al respecto.

*Art. 132. Son obligaciones de los patrones:

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este Título;

XVII. Cumplir las disposiciones de Seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley".

"Art. 133. Queda prohibido a los patrones:

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante".

"Art. 134. Son obligaciones de los trabajadores:

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes;

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable".

"Art. 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón".

"Art. 541. Los Inspectores del Trabajo tienen deberes y atribuciones siguientes:

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación".

"Art. 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de menores:

I. De 16 años en:

a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

e) Labores peligrosas o insalubres.

g) Establecimientos no industriales, después de las

diez de la noche.

h) Los demás que determinen las leyes.

II. De 18 años, en:

Trabajos nocturnos industriales".

"Art. 47. Son causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

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

"Art. 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

Los trabajadores están obligados a observar las medidas preventivas e higiénicas para seguridad y protección de ellos, realizar sus labores con intensidad, cuidado y esmero apropiados, observar buenas costumbres, someterse a los reconocimientos médicos previstos, entre otras.

Es importante la inclusión de esta causal como motivo de despido justificado, situación grave que implica la relación con otras conductas como es falta de probidad, negligencia, imprudencia, acto de inmoralidad y supone la negativa a adoptar las medidas preventivas para evitar accidentes.

Hay que concienciar al sector obrero que prestar sus servicios en condiciones que alteren sus sentidos, provocan graves riesgos para sus compañeros de trabajo, la empresa y aún más para ellos.

De importancia es para nosotros, que sea más vigilado el cumplimiento de las obligaciones patronales, puesto que varias de ellas están estrechamente vinculadas con el problema de la prevención de la farmacodependencia.

Se debe cuidar el mejor cumplimiento de la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, puesto que con frecuencia es permitido que el sector obrero ignorante de los efectos que ocasiona, se expone a las condiciones tóxicas provenientes del ambiente en donde desempeñan las labores.

En las industrias que cotidianamente usan sustancias que afectan al trabajador ocasionándole habituación, tolerancia y dependencia, es necesario que se implante como medida de seguridad entre los trabajadores, una rotación por tiempo breve (estudiado por personas capacitadas en la materia), a fin de poder evitarles una alteración en sus organismos que

los obligue a inducirse a la farmacodependencia.

Los centros de trabajo deben contribuir más al fomento de las actividades culturales y del deporte entre los trabajadores; así mismo, que dentro de las instalaciones donde se prestan las labores, actividades culturales y recreativas que promueva la empresa, eviten en lo más posible el consumo de bebidas embriagantes y conductas que de alguna manera propicie la adicción a ello.

En los centros de trabajo se deben instituir programas obligatorios para prevención de la farmacodependencia; en la investigación realizada encontramos que existen prácticas efectuadas únicamente por el aparato gubernamental, que consideran al trabajador como jefe de familia; es necesario que se trate el tema enfocando específicamente al menor trabajador como sector de alto riesgo a las adicciones.

Los trabajadores a través de sus sindicatos deben promover programas obligatorios en relación a la prevención y tratamiento de la farmacodependencia.

Es conveniente que cada centro de trabajo cuente con profesionales como son médicos, psiquiatras, psicólogos, trabajadores sociales, sociólogos y enfermeras capacitados en problemas de adicciones, con el objeto de propiciar su prevención y tratamiento dentro del determinado centro de trabajo.

Debe instituirse obligatoriamente en los centros de trabajo las prácticas de test psicométricos a los solicitantes del empleo, destinados a la investigación de alteraciones psiquiátricas y en su caso los posteriores reconocimientos médicos, para que en lo sucesivo no sean injustamente despedidos.

La farmacodependencia en el sector obrero es un problema que se está considerando como factor que afecta la productividad de la fuerza de trabajo, por ello deben ser más efectivas las inspecciones y vigilancias que las autoridades de trabajo practican en los centros de trabajo, para que de esta manera tengan cumplimiento los objetivos que están orientados a su prevención.

5.4 Jurisprudencia

La 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado:

"EMBRIAGUEZ, CUANDO NO ES CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO. El estado de embriaguez en que se encuentre un trabajador no es causal para rescindir su contrato de trabajo, si el patrón introdujo bebidas alcohólicas al centro de trabajo y autorizó a los trabajadores para su consumo.

A.D. 3810/78. Hilados La Luz, S.A., 29 de noviembre de 1978, 5 votos. Ponente Julio Sánchez Vargas". (98)

"EBRIEDAD, EL ALIENTO ALCOHOLICO NO ES SUFICIENTEMENTE INDICATIVO DEL ESTADO DE. El aliento alcohólico no puede por sí solo ser suficiente para concluir que hay estado de ebriedad en la persona que lo tiene, menos aun cuando exista opinión autorizada de médico que señale que existe estado de conciencia y lenguaje articulado que no posee un

(98) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Laboral, Vol. 115-120, 7a. Epoca, p. 35.

ebrio.

A.D. 279/82. Petróleos mexicanos, 19 de julio de 1982, Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Precedente:

A.D. 6326/79. Ferrocarriles Nacionales de México, 5 de junio de 1980, Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moises Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Informe de 1982, Segunda Parte, Cuarta Sala, Págs. 44 y 45". (99)

"EBRIEDAD DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DEL DESPIDO. Es inexacto que la embriaguez sea un estado que sólo pueda acreditarse por medios técnicos, pues, por el contrario, la generalidad de las personas en edad adulta pueden darse cuenta por la mera observación del hecho de que alguien está intoxicado por haber consumido bebidas alcohólicas, ya que ello se deduce de su aspecto y su conducta distinta de la que normalmente sigue.

Directo 3750/1955. Serafín de la Rocha García. Resuelto el 15 de marzo de 1957, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA. Boletín 1957, Pág. 215". (100)

"EBRIEDAD DEL TRABAJADOR COMO CAUSA JUSTIFICADA DEL DESPIDO. El estado de embriaguez de una persona es un hecho

(99) JURISPRUDENCIA LABORAL, Tomo I, Petróleos Mexicanos, Subdirección Administrativa, Gerencia Jurídica, México, Diciembre, 1985, p. EB 1.

(100) JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES, 1955-1963, 4a. SALA., S.C.J.N., México, 1965, p. 163.

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 médicos puede darse cuenta de cualquiera alteración fisiológica 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 alguna de laboratorio o de otro tipo para llegar a la conclusión asentada en el certificado.

Directo 3300/1953. Fantasías Textiles, S.A., Resuelto el 11 de junio de 1956, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA. Boletín 1956, Pág. 453". (101)

"EBRIEDAD DEL TRABAJADOR COMO CAUSA JUSTIFICADA DE DESPIDO. La ebriedad de una persona es un estado que puede ser apreciado por cualquiera persona capaz, por lo que para demostrar que alguien se encuentra en tal estado no es indispensable que se rinda como prueba un certificado médico en que así se haga constar, siendo bastante el testimonio de dos o más personas para que se tenga por acreditado el hecho.

Directo 4766/1959. Eligio Macías. Resuelto el 5 de agosto de 1960, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Martínez Adame. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA. Boletín 1960, Pág. 495". (102)

(101) Idem.

(102) Idem.

"EBRIEDAD DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DE DESPIDO. La embriaguez es un estado del individuo que puede ser apreciado por cualquier persona normal y por lo mismo, es susceptible de ser demostrado con prueba testimonial, no siendo forzosa una prueba de orden técnico para acreditarla.

Directo 6585/1958. Margarito Avalos Jiménez. Resuelto el 14 de octubre de 1959, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. González de la Vega. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA. Boletín 1959, Pág. 620". (103)

"EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE. La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. IX, Pág. 67 A.D. 1421/57. Aquilino M. Altamira no. 5 votos.

Vol. XXVIII, Pág. 43 A.D. 592/58: María de los Dolores Sepúlveda Lozano. 5 votos.

Vol. XXXIII, Pág. 29. A.D. 1494/59. Carlos Guerrero Novelo. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XLVI, Pág. 23. A.D. 5673/60. Salvador Manzano Olmos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXVII, Pág. 14. A.D. 5161/62. Catalina Villegas Ramírez. 5 votos.

TESIS RELACIONADAS.

"EBRIEDAD, ESTADO DE APRECIACION. La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos

con la sola observación del hecho; esto es, que es posible percatarse que una persona se encuentre intoxicada por haber consumido bebidas alcohólicas, cuando su aspecto y su conducta son distintas de las que normalmente siguen las demás personas, y para lo cual no son necesarios conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presente ese estado para llegar a esa conclusión.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vol. 55, pág. 19. A.D. 1484/73. José Isabel Acosta Juárez. Unanimidad de 4 votos. Vol. 70, Pág. 19, A.D. 2192/74. Luis Felipe Sánchez Hernández. 5 votos.

"EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO ACTO INMORAL GRAVE. Si bien el estado de ebriedad no es inmoral por sí solo, si en cambio lo es para aquel que presta sus servicios en una determinada empresa, pues la conducta que debe observar el trabajador en todo tiempo debe ser correcta, lo que no se logra cuando se presenta en estado de ebriedad al centro de trabajo, aún cuando no esté laborando, pues con su actitud compromete la seriedad de la empresa y por consiguiente el acto debe reputarse como inmoral grave.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vol. 70, pág. 19. A.D. 2192/74. Luis Felipe Sánchez Hernández. 5 votos.

EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE. Si el médico de la empresa, teniendo a la vista al trabajador, certifica que se encuentra en estado de ebriedad, dicho certificado, que debe tomarse como una prueba testimonial es suficiente para demostrar el estado de ebriedad ya que éste cae bajo la simple apreciación de los sentidos.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vol. 55, pág. 19. A.D.

1484/73. José Isabel Acosta Juárez. Unanimidad de 4 votos.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EBRIEDAD COMO CAUSAL DE CESE. NO ES NECESARIA DECLARACION MEDICA DE HABITUALIDAD, PARA QUE SE SURTA. Para que se 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 médicamente ebrio habitual, pues la habitualidad a que el mencionado precepto se refiere no es afición del trabajador a las bebidas embriagantes, sino la frecuencia con que concurre a su trabajo en estado de embriaguez.

Séptima Epoca, Quinta Parte: vol. 50, pág. 31. A.D. 4875/72. Rafael Barrón Báez. 5 votos". (104)

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

A.D. 2152/61. Pablo Camarillo Báez. Junio 25 de 1962. 5 votos. Ponente: Mtro. Adalberto Padilla Ascencio.

4a. SALA. Sexta Epoca. Vol. LX, Quinta Parte, Pág. 54". (105)

"DESPIDO DEL TRABAJO. Como la presencia del obrero

(104) JURISPRUDENCIA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, TESIS EJECUTORIAS 1917-1985, Op. Cit; p. 86.

(105) JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES, 1955-1963, Op. Cit; p. 163.

en el lugar de trabajo y a la hora que normalmente deben iniciarse las labores, engendra la presunción de que el trabajador se presentó a desarrollar éstas, si en tal momento y hora se encuentra en estado de ebriedad, se realiza el supuesto de la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, si en el juicio laboral el trabajador despedido por la causal a que se alude, pretende que su presencia en el lugar de trabajo obedeció a intención de ser substituído y que no pretendía desarrollar las labores a que estaba obligado, esta circunstancia necesita ser probada por el obrero, para destruir la presunción antes mencionada.

Amparo Directo 4807/57/12. Ferrocarriles Nacionales de México. Fallado el 25 de abril de 1958.

4a. SALA. Informe 1958, Pág. 25". (106)

"EBRIEDAD COMO CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. CASO EN EL QUE SE PRESENTAN DOS CERTIFICADOS MEDICOS. Si la Junta responsable estudia los certificados médicos ofrecidos como prueba por el actor y la empresa demandada, el uno para acreditar que el trabajador no se presentó en estado de ebriedad al desempeño de sus labores y el otro para justificar lo contrario; otorgándole al primero pleno valor probatorio por estimar que administrado con las demás pruebas ofrecidas y desahogadas, es de concederle mayor crédito, no viola al artículo 121 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, porque en tal caso actuado dentro de los lineamientos que marca el artículo 550 de la propia Ley; con mayor razón si la quejosa admite que tuvo a su alcance otros medios para justificar su excepción, pero no los utilizó.

Directo 971/1958. Twin City Moulding Co. Resuelto

el 9 de febrero de 1959, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Ponente el Sr. Mtro. Carvajal. Srio. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca.

4a. sala. Boletín 1959, Pág. 187". (107)

"CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL (INTRODUCCION DE BEBIDAS EMBRIAGANTES O DE DROGAS ENERVANTES). Debe sancionarse con la rescisión del contrato de trabajo, el hecho de que un obrero introduzca al lugar del trabajo bebidas embriagantes o narcóticos y substancias enervantes, así como el hecho previsto expresamente por la fracción XIII del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a que el obrero concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algun narcótico o droga enervante. Esto es, la gravedad de introducir un obrero a los centros de trabajo bebidas embriagantes y en especial narcóticos o drogas enervantes, es indiscutiblemente mayor que la de concurrir el propio obrero a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algun narcótico o droga enervante, porque en este último caso el patrón, por conducto de sus representantes, está en la posibilidad de impedir al obrero su entrada al trabajo y, por tanto, que se causen los riesgos consiguientes al laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. En cambio, si se llegara a estimar que la introducción a los centros de trabajo o de drogas enervantes no justifica la rescisión del contrato de trabajo, además de autorizarse la comisión de un acto ilícito y delictuoso, supuesto que la simple tenencia de narcóticos o drogas es conceptuada por la legislación penal como delito, se autorizaría que el obrero, dentro del desempeño de sus labores, se intoxicara y corriera los riesgos de trabajar en ese estado.

(107) Ibidem, p. 162.

Amparo Directo 6253/55. Casimiro Neri Rosales. 28 de agosto de 1957. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Luis Díaz Infante". (108)

"EBRIEDAD, RESCISIÓN DEL CONTRATO POR. Si en su demanda de Garantías el trabajador quejoso expresa que la Junta apreció en forma indebida las pruebas aportadas por la empresa demandada, para justificar que se presentó al trabajo en estado de ebriedad y por tal motivo le fue rescindido su contrato individual de trabajo, ya que no se le practicó ningún examen médico para determinar su estado, tal concepto de violación resulta ineficaz para concederle la protección de la Justicia Federal que solicita, en virtud de que, como lo ha expresado la Cuarta Sala de la Suprema corte en anteriores ejecutorias, no es necesario que se practique dicho examen médico al trabajador cuando se presenta al desempeño de sus labores en condiciones inconvenientes, en primer lugar porque la Ley no obliga al patrón a comprobar el estado de embriaguez en esta forma, pues es un hecho tan evidente, que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal. Y su aliento trasciende a quienes le rodean. En segundo término, porque si se levanto al efecto un acta, en la que intervino el representante sindical, para dar fe de las condiciones en que concurría al trabajo el quejoso y dicho documento fue ratificado por quienes lo suscribieron y ninguna objeción hizo el actor en el momento de la diligencia respectiva, la Junta actuó de manera congruente al estimar que esta prueba era suficiente para tener por acreditada la excepción de la empresa fundada en lo que dispone la fracción XIII del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 2962/59. Blanca Otilia Benitez Martín del Campo. 1º de julio de 1960. 5 votos. Ponente: Angel Carvajal". (109)

"EBRIEDAD, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO DE UN CONDUCTOR POR ESTADO DE. Si se demuestra que el trabajador, que era chofer al servicio de una empresa de transportes, aun cuando no viniera manejando el vehículo sino que lo hacía su ayudante, se encontraba en estado de embriaguez, al levantarsele una infracción de tránsito por este motivo, la causal de rescisión analizada por la Junta no es violatoria de Garantías, ya que en cualquier forma el referido trabajador se encontraba desempeñando un servicio público y por lo mismo estaba impedido de ingerir bebidas alcohólicas hasta en tanto no entregara en la terminal el vehículo que se encontraba bajo su responsabilidad.

Amparo Directo 95/62. Joel Ortíz Rendón. 1º de marzo de 1963. 5 votos. Ponente: Angel Carvajal". (110)

"EMBRIAGUEZ COMO CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. Es cierto que en la ejecutoria que aparece publicada en la página doscientos tres del tomo LXV del Semanario Judicial de la Federación, se establece que en los casos de riesgo profesional el estado de ebriedad de los trabajadores no puede acreditarse con testigos sino que es indispensable dictámenes periciales que determinen el estado alcohólico. Pero este precedente de jurisprudencia no puede extenderse al caso de que se trata pues, en la especie, se dió como causa del despido del trabajador el hecho de que éste se presen

(109) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Laboral, Tomo XXXVII, 6a. Epoca, p. 32.

(110) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Laboral, tomo LXIX, 6a. Epoca, p. 15.

taba en estado de ebriedad a sus labores, e injuriaba a sus compañeros en tales ocasiones, pues la ingestión de bebidas alcohólicas y la alteración orgánica que ellas producen, es susceptible de percibirse por medio de los sentidos, sin necesidad de recabar opiniones técnicas sobre el particular, con mayor razón, si la excitabilidad producida por el alcohol se traduce en actos objetivos como eran las injurias que dirigía el quejoso a sus compañeros de labores. Y por lo que se refiere a que la empresa demandada debió reconvenir la rescisión del contrato de trabajo, por causas que alegó para justificar el despido, debe decirse que no existe disposición legal alguna que obligue a utilizar la vía de reconvencción o de la contrademanda en casos como el indicado, y por el contrario, no existe excepción correspondiente, como un contra-derecho para destruir la acción. Nota ver J 94/85. 5ta. parte.

Vega Celso De La. Pág. 1279. tomo LXXXVI. 21 de noviembre de 1945. 4 votos". (111)

"EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANALOGA DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL. La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de "incurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez ...", sin embargo, no es menos cierto que el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, la que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser numerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio ar-

(111) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Laboral, Tomo LXXXVI, 5a. Epoca, p.1279.

título, pues dicha fracción considera incluido en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de la enumerada, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por tanto, si un trabajador en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, con su conducta distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

A.D. 1612/82. Mario Bernal Villanueva. 11 de agosto de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Raul Ortíz Estrada.

Precedentes:

A.D. 4161/81. Jorge Isidro López Villarreal. 11 de noviembre de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: Luz María Corona Magaña.

A.D. 1450/79. Margarito Santamaría Ayala. 15 de octubre de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

A.D. 4542/72. Asarco Mexicana, S.A. 16 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. secretario: Marco Antonio Amayo Montero.

Informe 1982. Segunda Parte, Cuarta Sala, Págs. 45 y 46". (112)

"EBRIDAD, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ACONTEZCA FUERA DEL HORARIO NORMAL DE LABORES. La hipótesis prevista en la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no debe interpretarse en su simple contenido de expresión gramatical, sino con toda la amplitud que la misma entraña; es decir, en el sentido de que será causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, el hecho de que concurra el trabajador a su centro de labores en estado de embriaguez dentro o fuera de su jornada de trabajo, pues es obvio que estas cuestiones de un modo o de otro tienen relación con la prestación de servicios y, por ende, no son ajenas al trabajo; pensar en la forma en que lo hace el agraviado, equivaldría a permitir que cualquier trabajador, fuera de su jornada legal, podría presentarse en estado de ebriedad a la empresa en la que presta sus servicios y alterar con su conducta la disciplina del lugar y pese a ello el patrón se encontraría impedido para rescindirle su contrato de trabajo, porque se aduciría que tal situación aconteció fuera del desempeño de las labores, circunstancias que haría nugatoria la hipótesis prevista en la fracción XIII del precepto legal citado, lo cual no sería da ble ni jurídico.

Amparo Directo 438/87 (90/87). Eduardo Peña Valdez. 27 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

INFORME 1987, TERCERA PARTE, CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO, PRIMER CIRCUITO". (113)

"DROGAS ENERVANTES, SU USO EN RELACION CON EL TRABAJO. El sólo hecho de que un trabajador sea adicto a las dro-

(113) JURISPRUDENCIA LABORAL, Tomo III, Petróleos Mexicanos, Subdirección Técnica Administrativa, Gerencia Jurídica, 1988. p. 134.

gas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo, si el uso a ellas no lo hace durante las horas de labores o en las inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja, pues las causas que pueden invocarse para rescindir sin responsabilidad dicho contrato, son las que de un modo u otro tienen relación con la prestación de los servicios, más no las que son totalmente ajenas al trabajo.

Amparo Directo 5323/1955. Sucesión de Gonzalo de la Parra. Resuelto el 16 de febrero de 1956, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. Guzmán Neya. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srio. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA. Boletín 1956, Pág. 162". (114)

"FUMAR EN EL CENTRO DE TRABAJO, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. Cuando un trabajador fuma en el taller u oficina en que presta sus servicios y en el lugar existen materiales inflamables, está obrando con una manifiesta imprudencia que pone en peligro el centro de trabajo por lo que su actitud constituye un motivo de rescisión del contrato de trabajo.

Amparo Directo 2745/1970. Instituto de Seguridad y Servicios sociales de los Trabajadores del Estado. Agosto 10 de 1970. Unanimidad. Ponente: Mtro. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA. Informe 1970, Pág. 30". (115)

(114) JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES, 1955-1963, Op. Cit; p. 162.

(115) JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, 1966-1970, Op. Cit; p. 637.

En suma, según la encuesta nacional de adicciones, las drogas que son objeto de mayor abuso en nuestro país, después del alcohol y el tabaco, en orden decreciente de importancia son la marihuana, inhalables, tranquilizantes, anfetaminas (estimulantes), cocaína y depresores.

El uso de drogas se relaciona con el de otras para contrarrestar los efectos de la primera, cuya consecuencia es la creciente politoxicomanía.

La Ley sanciona estas conductas por las consecuencias que pueden acarrear, en materia laboral se considera una grave falta de probidad por parte del trabajador, querer prestar sus servicios ante un estado de alteración orgánica provocado por la ingestión de bebidas embriagantes o en su caso sustancias enervantes que imposibiliten sus facultades físicas y psíquicas para desarrollar sus labores de manera normal, representando alta peligrosidad.

El sector obrero es uno de los grupos de población más afectados por el alcoholismo, es conveniente que los sectores patronal y obrero posean los conocimientos necesarios sobre el problema, para que en acción conjunta se promueva su prevención.

Es útil en la materia, obtener la cooperación de las empresas para que sea factible suprimir la farmacodependencia; se han presentado casos en que empresarios deshumanizados por su ambición material, permiten o inducen a los trabajadores al consumo de sustancias para la prestación de sus servicios, egoístamente no reflexionan que el consumo motiva a los trabajadores a la adicción ocasionandoles alteración psíquica que en algún momento puede llegar a determinar gravedad en su capacidad o habilidad que imposibilite la realización de sus labores.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto pocos casos sobre drogadicción, por analogía se ha considerado que si el patrón introduce sustancias enervantes al centro de trabajo y autoriza a los trabajadores para su consumo no es causal de despido justificado; además creemos conveniente que ante estas conductas los empresarios deben recibir sanciones más rigurosas hasta la imposición de una sanción penal, por ser actos que pueden ser estimados de proselitismo e instigación o auxilio ilegal a otra persona para que consuma cualquiera de los vegetales o sustancias tóxicas.

Es importante obtener la cooperación de las Secretarías de Salud, de Trabajo y Previsión Social y de Educación Pública, la Procuraduría General de la República y otros organismos gubernamentales para que planeen, normen, coordinen y evalúen programas y medidas referente a la prevención y erradicación de la farmacodependencia, y en coordinación con la iniciativa privada hacerlos llegar al sector obrero.

Es necesario prevenir este flagelo social que está destruyendo cada vez más al sector obrero.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- A través de la historia, el trabajador ha conquistado un mínimo de derechos que como ser humano es digno de gozar, los cuáles se encuentran específicamente plasmados en la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Es importante pensar en propiciar más la especialización del sector obrero mexicano, para que en el campo competitivo sea más eficiente y mejor remunerado, ante el proceso de transformación que impera en nuestro país.

TERCERA.- En la historia de México, el antecedente de la rescisión de las relaciones de trabajo se remonta a la Asamblea Constituyente de Querétaro, como una aplicación de la estabilidad en el empleo y es la Ley de 1931, que divide los motivos justificados de disolución de las relaciones individuales de trabajo, en causas de rescisión y causas de terminación.

CUARTA.- Las causas de rescisión deben ser denominadas distintamente; despido, las causas sin responsabilidad para el patrón y retiro, las justificadas para el trabajador.

QUINTA.- En relación con el precepto 47 fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, apoyo en todo momento que sea establecida como causa de despido de la relación de trabajo, concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica, atendiendo a que últimamente en el grupo obrero existe un índice sugestivo de farmacodependencia.

SEXTA.- Con fundamento en el artículo 517, fracción I, de la Ley de la materia, prescriben en un mes, las accio-

nes de los patrones para despedir a los trabajadores que se presenten sin causa justificada al centro de trabajo, ante cualquiera de los estados prescritos en el precepto 47, fracción XIII, de la misma Ley. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de los hechos que se le imputan al trabajador.

SEPTIMA.- No es causa de despido justificado cuando los trabajadores consumen bebidas embriagantes y/o sustancias enervantes introducidas o autorizadas por el patrón; sin embargo, se debe pugnar por la imposición de una sanción penal para estas conductas del patrón, ya que puede ser considerada como un acto de proselitismo e instigación o auxilio ilegal a otra persona.

OCTAVA.- De las investigaciones realizadas obtuve que nuestro país en comparación con otras naciones, tiene un bajo consumo de drogas, no obstante, considero que se debe atender este problema en forma seria, puesto que generalmente sus víctimas son niños y jóvenes que se inician en este vicio, por curiosidad o porque tienen presiones grupal y que puede envolverlos al grado de convertirlos en adictos, lo que posteriormente influye en ellos cuando hacen presente conductas que son relevantes para la materia jurídica.

NOVENA.- La adicción es un fenómeno tan complejo, que su origen es consecuencia de diversos factores que se interrelacionan y que derivan de problemas de índole personal, familiar o social.

DECIMA.- Considero importante que la unión y comunicación familiar serán trascendentes para orientar a los niños y jóvenes, como medida preventiva para combatir el consumo de drogas.

DECIMOPRIMERA.- La farmacodependencia en el sector obrero que es un problema que se está considerando como factor que afecta la productividad de la fuerza de trabajo, las empresas en particular deben asumir el problema como propio, para que de esta manera coadyuven al conocimiento y comprensión del fenómeno, cumpliendo objetivos de prevención a través del cumplimiento de normas de seguridad y contribuyan a la promoción de la rehabilitación.

DECIMOSEGUNDA.- En el problema es importante la prevención como el tratamiento, la necesidad de la detección temprana de casos para el control de los elementos perjudiciales de la salud mental.

DECIMOTERCERA.- El problema del empleo trae sus orígenes desde la época colonial, actualmente nuestro país se enfrenta al grave conflicto del desempleo, fenómeno que absorbe cada vez más a núcleos de la población, su solución es necesaria, puesto que se ha considerado que a través de la creación de fuentes de empleo u ocupacionales se evitan factores que favorecen el inicio en el consumo y tráfico de drogas.

DECIMOCUARTA.- Es necesario fomentar más las actividades culturales y del deporte para ocupar el tiempo libre de los trabajadores, evitando conductas que de alguna manera puedan contribuir a las adicciones.

DECIMOQUINTA.- El cumplimiento de la obligación de capacitación y adiestramiento debe constituir una preocupación tenaz, de tal manera que los trabajadores no carezcan de conocimientos sobre los efectos que ocasiona prestar servicios en condiciones tóxicas.

DECIMOSEXTA.- Se debe implantar como medida preventiva e higiénica para seguridad y protección de los trabaja

dores, en aquellos servicios que se labore cotidianamente con sustancias tóxicas, una rotación por tiempo breve (estudiado por especialistas en la materia), cuya finalidad sea prevenir la habituación, tolerancia y dependencia a ellas.

DECIMOSEPTIMA.- Las medidas de inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo efectúan, deben comprometerlas más al cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que puedan contribuir a las adicciones.

DECIMOCTAVA.- El padecimiento de trastornos mentales y el consumo de sustancias psicoactivas, provocan deterioro en la capacidad laboral, destruyendo y perjudicando a los trabajadores.

DECIMONOVENA.- Los trabajadores a través de sus sindicatos deben promover programas en prevención a las adicciones.

VIGESIMA.- Considero conveniente en los centros de trabajo, la creación de programas en prevención a la farmacoddependencia en forma obligatoria.

VIGESIMOPRIMERA.- Las empresas con el objeto de que los trabajadores no sean afectados en su habilidad o capacidad laboral deben promover conferencias con personal capacitado sobre farmacoddependencia; en la investigación observé que únicamente el aparato gubernamental es el promotor de pláticas sobre el tema, tomando al trabajador como jefe de familia.

VIGESIMOSEGUNDA.- Por la magnitud del problema las empresas deben hacer un esfuerzo por contratar médicos, psiquiatras, psicólogos, sociólogos y trabajadores sociales en su personal, aptos en la prevención, tratamiento y rehabilitación.

tación de farmacodependientes.

VIGESIMOTERCERA.- Para evitar despidos injustos es necesario que sea generalizado en los centros de trabajo, la práctica de test psicométrico a los solicitantes de los servicios, con la finalidad de ser investigados si sufren de alguna alteración psiquiátrica y así en lo sucesivo si son contratados ayudarlos a que se incorporen a tratamiento y rehabilitación y puedan conservar sus empleos.

VIGESIMOCUARTA.- La farmacodependencia es un fenómeno relacionado con el problema del narcotráfico, uno depende del otro, para prevenir las adicciones se deben tomar medidas de control e información sobre ambos.

VIGESIMOQUINTA.- Es conveniente que a nivel intersecretarial y otros organismos públicos planeen, normen y evalúen programas y medidas orientadas a la prevención y erradicación de la farmacodependencia y en coordinación con los centros de trabajo, se hagan llegar al conocimiento del sector obrero.

VIGESIMOSEXTA.- Los medios masivos de comunicación son instrumentos idóneos para intervenir en la tarea de información y prevención de la farmacodependencia, por tanto es necesario que se difundan con sentido de responsabilidad para que su finalidad no sea tergiversada.

VIGESIMOSEPTIMA.- El tratamiento en la Ley General de Salud que sobre farmacodependencia establece es acertada, puesto que regula desde la autorización para la producción de sustancias tóxicas como el consumo de éstas, buscando además su prevención, tratamiento y en su caso la rehabilitación.

VIGESIMOCTAVA.- El tratamiento en la Ley Federal del Trabajo es de cobertura amplia; el trato que específicamente da a los menores trabajadores es apropiado, ya que frecuentemente es un sector vulnerable a ser víctima de las adicciones, sin embargo, debido a que en la realidad muchas veces se infringe sus disposiciones, considero que es conveniente establecer sanciones más rigurosas.

VIGESIMONOVENA.- En cuanto a la Jurisprudencia que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sido en relación a más casos sobre alcoholismo, que considerada jurídicamente legal, su consumo es más abierto o indiscreto; por analogía es aplicada a los casos de adicción por sustancias psicoactivas.

TRIGESIMA.- Como estudiosos de conductas que al exteriorizarse afectan a nuestra sociedad, es necesaria nuestra participación para ayudar a concienciar que es un fenómeno que cada vez más está perjudicando a la humanidad.

BIBLIOGRAFIA

D O C T R I N A

- ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo. 4a. ed. Ediciones Ariel. Barcelona, 1973.
- ASOCIACION PSIQUIATRICA AMERICANA. DSM III-R. Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. 3a. ed. Editorial Massón, S.A. Barcelona, 1988.
- BARASSI, LUDOVICO. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Alfa. Buenos Aires, 1953.
- BUEN LOZANO, NESTOR DE. Derecho del Trabajo I. 6a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1986.
- BUEN LOZANO, NESTOR DE. Derecho del Trabajo II. 8a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.
- CABANELLAS, GUILLERMO. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945.
- CABANELLAS, GUILLERMO. Introducción al Derecho Laboral. Tomo VII. Bibliografía Omeba. Buenos Aires, 1960.
- CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. Libro de Edición Argentina. Buenos Aires, 1968.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral. 6a. ed. Editorial Trillas. México, 1989.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. El Despido. 3a. ed; reimpresión. Editorial Trillas, México, 1990.

- CAMACHO, MANUEL. La Clase Obrera en la Historia de México. El Futuro Inmediato. 7a. ed. Siglo Veintiuno Editores, U.N.A.M. México, 1989.
- CASTORENA, J. JESUS. Tratado de Derecho Obrero. Editorial Jaris, México.
- CENTRO DE INTEGRACION JUVENIL. Manual de Capacitación para el Voluntario. C.I.J. México, 1989.
- CUEVA, MARIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 11a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.
- DAVALOS, JOSE. Derecho del Trabajo I. 2a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.
- HUITRON, JACINTO. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. 2a. ed. Editores Mexicanos Unidos, S.A. México, 1980.
- JAPFE, JEROME ET-AL. Vicios y Drogas. Editorial Harla, S.A de C.V. México, 1980.
- MERCK-SHARP ET-AL. El Manual Merck. 7a. ed. Nueva Editorial Interamericana, S.A. de C.V. México, 1986.
- MORAS MOM, JORGE R. Toxicomanía y Delito. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires Argentina, 1976.
- MUÑOS RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
- PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Campaña de México contra el Narcotráfico. Tomo II. 1987-1988. P.G.R. México.

- PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Programa de Atención a la Farmacodependencia. ADEFAR. P.G.R. México, 1990.
- RAMIREZ COVARRUBIAS, GUILLERMO. Medicina Legal. Talleres Litotipográficos "Virginia". México, 1979.
- RAMIREZ PONSECA, FRANCISCO. El Despido. 8a. ed. Editorial PAC. México, 1987.
- SANCHEZ, HECTOR. La Lucha en México contra las Enfermedades Mentales. Fondo de Cultura Económica. México, 1974.
- STAFFORD-CLARK, DAVID. Manual de Psiquiatría Clínica. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina, 1976.
- SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. El Hombre y el Trabajo. Editorial Fournier, S.A. México, 1986.

LEGISLACION

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 7a. ed. Editorial Trillas. México, 1990.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada y concordada por Francisco Breña Garduño. Editorial Harla. México, 1987.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina et al. ed. actualizada. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.
- LEY GENERAL DE SALUD. 5a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1989.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. 57a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1989.

JURISPRUDENCIA

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES. 1955-1963. 4a. SALA S.C.J.N. México, 1965.

JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. 1966-1970. Actualización II. Laboral. México, 1968.

JURISPRUDENCIA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tesis Ejecutorias. 1917-1985. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. México, 1985.

JURISPRUDENCIA LABORAL. Tomo I. Petróleos Mexicanos. Subdirección Administrativa. Gerencia Jurídica. México, 1985.

JURISPRUDENCIA LABORAL. Tomo III. Petróleos Mexicanos. Subdirección Administrativa. Gerencia Jurídica. México, 1988.

JURISPRUDENCIA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Laboral. tomo LXXXVI. 5a. Epoca.

JURISPRUDENCIA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Laboral. Tomo II. 6a. Epoca.

JURISPRUDENCIA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Laboral. Tomo XXXVII. 6a. Epoca.

JURISPRUDENCIA. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Laboral. Tomo LLXIX. 6a. Epoca.

JURISPRUDENCIA. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Laboral. Vol 115-120- 7a. Epoca.

OTRAS FUENTES

INSTITUTO INTERAMERICANO DEL NIÑO. O.E.A. Estudio sobre el Problema de la Drogadicción con relación a la Niñez y a la Adolescencia de América. Montevideo, Uruguay.

REVISTA MEDICA. Director Dr. Luis Torregrosa Ferráez. No. 2 Vol. 19. I.M.S.S. Marzo-Abril. México, 1981.

REVISTA MEDICA. Director Dr. Luis Torregrosa Ferráez. No. 4. Vol. 20. I.M.S.S. Julio-Agosto. México, 1982.

LA JORNADA. Director General Carlos Payan Volver. Año Siete. México, viernes 1º de febrero de 1991.

DE PINA RAFAEL ET-AL. Diccionario de Derecho. 14a. ed. Editorial Porrúa. México, 1986.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VIII. U.N.A.M. México, 1984.

SALVAT EDITORES. Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas. 11a. edición, reimpresión. Salvat Mexicana de Ediciones, S.A. de C.V. México, 1980.