



374  
2EJ)  
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**EL ESTADO DE EBRIEDAD COMO CAUSAL DE  
RESCISION DE LA RELACION LABORAL**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
CESAR GRAGEDA JIMENEZ

**FALLA EN ORIGEN**

MEXICO, D. F.

1994



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A mis Padres:

JUDITH Y MIGUEL.

Gracias a la vida que me dieron; a su amor desinteresado, al gran esfuerzo que realizaron, y a sus valiosos y sabios consejos que yo considero la mejor herencia que pude haber recibido para que yo pudiera estudiar y concluir mi carrera profesional.

Con amor comparto este trabajo que representa una de mis grandes metas.

A mis Hermanos:

GABRIELA, MIGUEL, RAFAEL, ALAN,  
PATRICIA, MÓNICA Y DEBORAH.

A ustedes quiero agradecerles su ayuda en el momento preciso en que los necesite.

Deseo que la presente Tesis sea un aliciente para que al igual que yo, realicen sus propósitos.

A la Universidad Nacional Autónoma  
de México y Profesores:

Gracias por la oportunidad que me  
dieron, al poder cursar una  
carrera profesional, de forjar en  
mí el espíritu de lucha, de darme  
la luz del conocimiento,  
sembrando firmemente la  
convicción de servir a mi  
pueblo.

En especial a la licenciada  
Martha Rodríguez Ortiz, por su  
apoyo incondicional.

A mis amigos:

De ayer y hoy agradecerles su  
amistad y comprensión, les deseo  
suerte.

A mi Dios:

Que es centro de gravedad por  
darme fuerza en donde quiera que  
estoy.

## Indice..

### EL ESTADO DE EBRIEDAD COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

	Pag.
Introducción .....	111

#### Capítulo Primero. . .

##### 1.- Aspectos Generales.

1.1.- El Derecho del Trabajo.....	2
1.2.- La Relación de Trabajo.....	8
1.3.- Sujetos de la Relación de Trabajo.....	13
1.3.1.- Trabajador.....	15
1.3.2.- Patrón.....	21
1.4.- La Rescisión.....	26
1.5.- El Estado de Ebriedad.....	31
1.6.- Suspensión.....	37
1.7.- Terminación.....	43

#### Capítulo Segundo.

##### 2.-Apunte Histórico de la Legislación Laboral Nacional.

2.1.- Leyes de Indias.....	51
2.2.- Época independiente.....	52
2.3.- Leyes anteriores a 1917.....	56
2.4.- El artículo 123.....	60
2.5.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	63
2.6.- Ley Federal del Trabajo de 1970.....	66

#### Capítulo Tercero.

##### 3.- Marco Jurídico de la ebriedad como causal de Rescisión.

3.1.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	73
3.2.- La ley Federal del Trabajo.....	73
3.3.- Jurisprudencias.....	76
3.4.- Breve análisis de las causales de Suspensión.....	83
3.5.- Breve análisis de las causales de Terminación.....	90

## Capítulo Cuarto.

- 4.- El estado de ebriedad como causal de Suspensión o de Terminación de la relación de trabajo.
- 4.1.- Análisis de la Embriaguez como enfermedad.....97
- 4.2.- Análisis de la Embriaguez como causal de Suspensión.....115
- 4.3.- Análisis de la Embriaguez como causal de Terminación.....118
- 4.4.- Modificación de la Ley Federal del Trabajo....120

Conclusiones.

Bibliografía.

## Introducción.

Actualmente la medicina en sus avances científicos ha determinado que el alcoholismo es una enfermedad.

Considero que el legislador debe hacer una revaloración de ésta causal de rescisión, en virtud de que nos preguntamos, si es una enfermedad ¿porqué no es tratada como las otras enfermedades que tiene cualquier trabajador?, ¿porqué no opera como Suspensión o como Terminación?, ésta tesis tratará de responder esas preguntas.

Capítulo Primero.  
Aspectos Generales

- 1.1- El Derecho del Trabajo.
- 1.2. - La Relación de Trabajo.
- 1.3. - Sujetos de la Relación de Trabajo.
  - 1.3.1. - Trabajador.
  - 1.3.2. - Patrón.
- 1.4. - La Rescisión.
- 1.5. - El Estado de Ebriedad.
- 1.6. - Suspensión.
- 1.7. - Terminación.

## Capítulo Primero.

### Conceptos Generales.

Los primeros pasos para el estudio de toda disciplina, se dirigen a determinar sus conceptos básicos esenciales para su comprensión.

En el presente Capítulo estudiaremos conceptos referentes a la materia laboral, como: Relación de Trabajo, Sujetos del mismo, Rescisión, Estado de ebriedad y algunos conceptos de Suspensión y Terminación.

#### 1.1.- El Derecho del Trabajo.

Antes de abordar el tema daremos una breve explicación:

El Derecho en general tiene como finalidad principal dirigir la conducta humana, para hacer posible en compañía de los demás. Podemos descartar la idea que algunos autores tienen acerca del derecho, de ser una sistematización del ejercicio del poder coactivo del propio Estado.

Hay que enfatizar la importancia de obtener resultados positivos al aplicar el derecho debido al cumplir con los principios generales del mismo; de ahí que partamos de lo general a lo particular de nuestro Derecho del Trabajo del

cual conocemos su independencia como disciplina jurídica encargandose de regular todo tipo de relación entre los trabajadores y los patrones concediendoles derechos y obligaciones.

Etimológicamente la palabra Derecho, es el siguiente:

''el origen debe buscarse en último análisis en el latín regere llevar una línea recta, del cual procede el compuesto dirigo ere dirigir siempre en el matiz implícito de la línea recta.'' (1)

Ahora definiremos la palabra Derecho de acuerdo al estudioso Eduardo García Maynez: '' Derecho objetivo es el conjunto de normas, tratase de preceptos imperativo atributivas, es decir de reglas que, además de imponer deberes conceden facultades.'' (2)

Esta es una de las formas mas simples a nuestro parecer para que pueda explicarse de manera clara, para dar a entender a quienes por primeravez pretenden saber que es en esencia el derecho, no dejando a un lado que comprende mucho más aspectos que después se explicaran.

---

1.- COUTURE, Eduardo J. Vocabulario Jurídico. Depalma, Argentina, 1988, p.217.  
 2.-GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigecima quinta edición, Porrúa, México, 1984. P.p.35 a la 40.

De la misma manera el profesor Rafael de Pina al Derecho lo Conceptualiza como: "el conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres siendo su clasificación más importante la del derecho positivo y la del derecho natural." (3)

De lo anterior nos percatamos que existe divergencia en los criterios jurídicos para unificar un criterio adecuado, ya que para el derecho positivo es aquel que existe y efectivamente se cumple en una determinada sociedad, mientras que el derecho natural vale por el orden intrínsecamente justo es decir basta con ser Derecho no importando la eficacia.

La palabra Trabajo aún no es exacta para conocerla etimológicamente, sin embargo, se ha pretendido dar una explicación a su origen: "proviene del latín trabis trabis, que significa traba toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare que quiere decir laborar relativo a la labranza de la tierra, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir." (4)

3.- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decima edición, Porrúa, México, 1981. P.213.

4.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, T. P-Z Quinta edición, Porrúa, México, 1992. P.3112.

Para el jurista Guillermo Cabanellas Trabajo es: "El esfuerzo humano o intelectual aplicado a la obtención o producción de la riqueza, o bien la prestación realizada a otro mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia, reconociendo haber trabajado en los que no se desprende esfuerzo físico o intelectual como en el caso de un modelo."(5)

Parecería que solo el que trabaja tendría que vincularse con el contrato y la relación de trabajo pero también existe la figura jurídica que se refiere a la prestación de servicio que al igual que las dos figuras anteriores tiene el mismo desprendimiento tanto físico como intelectual; en cuanto al modelo por mínimo que este realice algún movimiento requiera de un esfuerzo.

A continuación daremos la definición conjunta de lo que es Derecho del Trabajo por los distintos juristas.

De acuerdo al concepto dado por Cabanellas en su diccionario Usual: " es aquel que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales, en los aspectos legales

5.-CABANELLAS, Guillermo y otros. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T.VI, Decimo cuarta edición, Helasta, Argentina, 1978 P.458.

contractuales y consuetudinarios, de los dos elementos básicos de la economía, donde el estado como poder neutral y superior a de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción. "(6)

La importancia que tiene el trabajo y el capital, para obtener los satisfactores necesarios para vivir.

Define el Derecho del Trabajo el maestro Bayod de la siguiente manera:" el conjunto de principios y normas científicamente ordenado, que regula las relaciones entre trabajadores y empresarios o empleadores y de ambos con el Estado para conseguir un regimen estable de convivencia social."(7)

Se entiende que en la relación entre trabajadores y patrones es necesario que se apliquen los principios generales del derecho para alcanzar una justicia social.

En el ámbito doctrinario el Dr. Mario de la Cueva, conceptualiza el Derecho del Trabajo como: "La norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital y hace algunas reflexiones manifestando que no es derecho patrimonial porque no se refiere a cosas que estén dentro del comercio y porque no regula el trancito de ellas de un patrimonio a

6.-Ibidem P. 457.  
7.-BAYOT Y CERRAT. Diccionario Laboral, Reus, Madrid, 1969, P.197.

otro sino que el concepto es mucho más humano, su fin es <sup>7</sup> asegurar la salud y la vida del hombre trabajador y elevarlo sobre los valores patrimoniales, un derecho que se ocupa primero de la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos múltiples del espíritu." (8)

Procurar una estabilidad, es lo idóneo en el vínculo entre quienes proporcionan el capital y la mano de obra evitando apoyos exagerados a los grupos que no los necesitan por ello nuestra legislación procura otorgar los derechos y obligaciones, adecuados a cada uno de los sujetos de la relación de trabajo.

El maestro Nestor de Buen, en su concepto de Derecho de Trabajo manifiesta: " El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social." (9)

Para el autor el objeto del derecho del trabajo es obtener una nivelación entre los vínculos jurídicos de

8.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Decimo segunda edición, Porrúa, México, 1990. P.p.84,85.

9.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T.I, Octava edición, Porrúa, México, 1991. P.131.

trabajo, para obtener una justicia social, para ello deben cumplirse los principios y valores por el sólo hecho de ser jurídico.

La ley Federal de 1931, no conceptualiza el Derecho del Trabajo, ni la ley Federal del Trabajo de 1970, sin embargo, ésta última conceptualiza lo que es trabajo en su artículo 8 :

'' Toda actividad humana,  
intelectual o material del  
grado de preparación técnica  
requerido por cada profesión  
u oficio. ''

Estamos de acuerdo con el concepto dado es mucho más completo por contener los elementos de la disciplina jurídica en estudio.

#### 1.2. - La Relación de Trabajo.

Al conocer el término Derecho del Trabajo se desprende por consecuencia el concepto Relación de Trabajo.

Es necesaria la vinculación jurídica entre los sujetos patrón y trabajador porque a través de esta uno da ordenes y otro las recibe prestando un servicio; o se presta un servicio o se da una orden, todas ellas crean obligaciones y derechos debidamente protegidos por nuestra legislación.

La definición etimológica de la palabra Relación es:

'' acción y efecto de relatar, o referir o enumerar hechos o cosas o circunstancias exponiendolas en forma adecuada.

Conexión, vinculación, correspondencia de dos términos entre sí del latín relatio-inis de idéntico significado nomen actionis del verbo refero - referir, propiamente reproducir o traer de vuelta (compuesto de re- y de fero, re-llevar traer.' '(10)

La Relación de Trabajo para el maestro Guillermo Cabanellas, expone: ''es la caracterización de la actividad laboral, en lugar del contrato de trabajo sobre todo por la doctrina Italiana, sin duda entre la amplitud del vocablo relación esta resulta inegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes.

Constituye el tema de los que niegan o subestiman el aspecto contractual de trabajo entre empresarios y trabajadores. Se parte para ello de que en ciertos casos el trabajador indica sus tareas sin haber manifestado su consentimiento laboral y que trabaja a veces sin saber quien es su empresario. Se argumenta también con el cálculo de disposiciones legales, convenciones colectivas laborales

10. -COUTURE, Eduardo J. Ob. cit. P.514

y reglamentos internos de trabajo que asfixian la voluntad de las partes o las reducen a cuestiones mínimas." (11)

Se interpretaría, que en el derecho laboral no es necesaria la contratación para determinar si un individuo trabajador esta de acuerdo, manifestandolo por escrito, con lo anterior basta que exista un vinculo o relación de trabajo para que haya obligación por ambas partes.

En la esfera doctrinaria surgen expositores que explican la problemática de la relación de trabajo.

Para el doctor Mario de la Cueva, la Relación de Trabajo es: " Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios instituciones y normas de la declaración social de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contrato ley y demás normas supletorias.

La explicación de todo el contexto consiste en: a).- El hecho constitutivo de la relación; b).-La prestación de trabajo por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca por si misma, la

11.-CABANELLAS, Guillermo y otros. Diccionario Enciclopédico. Derecho Usual. Ob.Cit. P.p.116, 117.

relación de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c).-La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, por que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente de la prestación del trabajo; d).- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo.

En el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente el derecho objetivo.''(12)

El profesor hace énfasis en la prestación del servicio es decir, que aún cuando no exista un contrato para manifestar la voluntad de ambas partes se entendera que si hay relación de trabajo por el sólo hecho de prestar un servicio.

Mientras tanto la ley Federal del Trabajo de 1931. en su artículo 17 manifiesta lo siguiente:

'' Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su duración y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.''

Con ello se pretende sujetar el cumplimiento de la voluntad por las partes, sujetandose a los contratos civilistas.

Y la ley Federal de Trabajo de 1970 en su artículo 20 consagra la relación de trabajo que a la letra indica:

'' Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona a una persona mediante el pago de un salario.

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

trabajo a que se refiere el <sup>13</sup>  
párrafo primero y el contrato ce-  
lebrado producen los mismos efec-  
tos."

Se aprecia el cambio que hay en relación a la ley anterior y la ley de 1970 en cuanto a que sólo se necesita que se preste el trabajo para que éste produzca consecuencias de derecho y se le aplique la ley actual; en cambio la ley anterior, sólo daba a entender que producía consecuencias jurídicas el celebrado por el contrato de trabajo.

### 1.3.- Sujetos de la Relación de Trabajo.

En la Relación de Trabajo los sujetos son el factor importante para determinar a quien o a quienes se les otorgan derechos y obligaciones.

La etimología de la palabra nos remite al de persona, la cual manifiesta: "Persona del latín -ae de origen etrusco, en este último idioma significaba máscara teatral; y en el latín tenía originariamente el mismo significado, personaje representado por el actor."(13)

Guillermo cabanellas en su diccionario define al sujeto

13.- CABANELLAS, Guillermo y otros. Diccionario Encicloné-  
dico de Derecho Usual. Ob.Cit. P.304.

de derecho: " Es el individuo o persona determinada susceptible de derechos y obligaciones, por excelencia la persona sea humana o física o colectiva; en buena técnica moderna sujeto del derecho y persona son sinónimos."(14)

Con esta definición podemos entender que existe necesariamente una unión o liga entre las personas que se someten al derecho.

En la doctrina existen autores que establecen de manera clara cuales son los sujetos de la relación de trabajo, el autor Nestor de Buen afirma: " la relación laboral se establece por regla general, entre dos personas, la persona trabajador debe ser una persona física.

Del otro lado de la relación puede encontrarse una persona física, bien una persona jurídico colectiva. Hay una cierta tendencia en el derecho del trabajo hacia la despersonalización de la empresa para convertirla en un concepto económico, predominando entonces los valores reales sobre los personales."(15)

El criterio tomado por el autor es eminentemente global ya que encierra las posibles perspectivas a futuro, el considerar que sea más importante el valor dinero que el valor humano.

---

14.-CABANELLAS DE TORRES,Guillermo. Diccionario Jurídico. Heliasta, Argentina, 1988. P.302.

15.-DE BUEN LOZANO, Nestor. Ob.Cit. P.462.

Mientras tanto el profesor José Dávalos nos indica: " en las relaciones laborales, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones." (16) Entendiendo con esto que sólo basta conocer a quienes se les asignan los derechos y las obligaciones en el vínculo jurídico.

Por consiguiente la ley Federal del Trabajo de 1931 consagra en sus artículos 3 y 4 lo que es trabajador y patrón donde se analizarán mas adelante.

De la misma manera nuestra ley Federal del Trabajo de 1970 indica en sus artículos 10, 13 al 16 y 8 y 9 lo que es patrón y trabajador.

### 1.3.1.- Trabajador.

En nuestro país el trabajador como parte equilibradora de la relación jurídica laboral representa un apoyo importante en el desarrollo de nuestra economía gracias a la mano de obra y capacidad intelectual para crear satisfactores indispensables.

Etimológicamente significa trabajador: " que trabaja mucho, un hombre muy trabajador; la palabra trabajar proviene del latín tripaliare que es ocuparse en un

16.-DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera edición, Porrúa, México, 1990. P.89.

ejercicio u obra, trabajar para ganarse la vida."(17)

Los autores de los distintos diccionarios jurídicos se refieren al trabajador de la siguiente manera. el autor Alberto Garrone lo define así: " No hace referencia a toda persona que trabaja, su significado es mas restringido, puesto que en general comprende sólo al trabajador dependiente o subordinado, es decir a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente."(18)

Es clara la definición dada por el autor en relación al trabajador sin embargo, al existir una relación de trabajo desde el momento de solicitar el servicio sea para quien es subordinado o para quien es dependiente, se hace acreedor de derechos y obligaciones en el mismo, entonces se debería especificar cual es la diferencia, creemos entonces que es el que solicita el servicio no esta obligado a inscribirlo ni a darle las prestaciones tanto de la ley federal de trabajo como de la ley del seguro social como ejemplo tenemos a los limpia coches o quienes reparan algun aparato domestico.

El diccionario jurídico mexicano terminológicamente

17.-GARCIA PELAYO, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Larousse, México, 1988. P.1012.

18.-GARRONE, Alberto. Diccionario Manual Jurídico. Perrot, Argentina, 1989. P.731.

define al trabajador: " frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras dependientes etc. La denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de éste sujeto primario del derecho del trabajo amén de que unifica el carácter de aquellos que viven en su esfuerzo ya preponderantemente intelectual o material. "(19)

Al referirse en especial al trabajador habla de cierta de dependencia para gastar esfuerzos tanto físicos como intelectuales.

El diccionario jurídico Omeba nos da el significado de la palabra trabajador: " toda persona que presta a otros sus servicios en virtud de un contrato de trabajo dependiente o de aprendizaje; el trabajador se caracteriza por lo siguiente: a).- Ha de ser una persona física; b).- Trabajara por cuenta ajena es decir en provecho de otra persona; c).- Realiza una labor subordinada, es la característica de la contratación laboral comprende potestad de mando y dirección, organización y obediencia disciplinada en el trabajo; d).-La percepción de un salario se entiende toda entrega de dinero o en especie que el patrono haga al trabajador a cambio de su labor ordinaria y que constituya un

19.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T.P-Z Ob.Cit. P. 213.

beneficio para dicho trabajador." (20)

Considera el autor indispensable la subordinación mediante el contrato de trabajo, pero que pasaría con aquellos que no celebran contrato de trabajo y realizan la actividad como en el caso de haber sólo relación de trabajo?

Sin embargo, algunos autores extranjeros como el maestro Guillermo González manifiesta: "trabajador es toda persona que por cuenta propia o ajena realiza una actividad intelectual o material encaminada a un fin determinado productivo.

Dentro de este criterio son tomados en cuenta aquellos que comprometen su actividad con fines altruista o desinteresados, amistosos o imperioso como ocurre en algunos países como parte del régimen carcelario. No importa, pues dentro de esta noción, que el trabajo sea dependiente o independiente remunerado o gratuito, ya que para los solos efectos del concepto éstas modalidades carecen de importancia. Más no es ese el criterio con que el derecho del trabajo emplea el término trabajador por el origen social; y para la noción contractual en este terreno, se ha dado el vocablo trabajador la primera condición es que se trate de una labor dependiente o

---

20. - Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XXVI, Omeba, Argentina, 1968. P.p. 976, 977.

subordinada."(21)

Con lo anterior podemos decir que el trabajador no tiene libertad de iniciativa cediendole al patrón el mando, considerando el autor que se niegue el carácter de trabajador a personas de quienes se afirman que trabajan independientemente, siendo unicamente prestadores de servicios.

En cuanto a la legislación el autor Baltasar Cavazos hace un análisis de los artículos de la ley de 1931 y la de 1970 en relación al trabajador.

En la ley federal de 1931 en su artículo 3 manifiesta:

" Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos generos, en virtud de un contrato de trabajo."

Y en la ley Federal de Trabajo de 1970, en su artículo 8 indica:

" Trabajador es toda 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

21. -GONZÁLEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Segunda edición, Temis, Colombia, 1970. P.p.114,143 y 144.

intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

El profesor comenta los elementos que se desprenden del concepto de la legislación: el trabajador siempre tiene que ser una persona física, las personas morales nunca pueden ser trabajadores; la prestación de un trabajo personal subordinado, la subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido dicha facultad de mando tiene dos limitaciones; debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo; el servicio por otra parte siempre tiene que ser prestado en forma personal, si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, no tiene características de trabajador.

El artículo 3 de la ley Federal de Trabajo de 1931, fué superado por el concepto actual de trabajador, ya que contenía una inexactitud y en segundo, atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores; era falso porque afirmaba que trabajador era toda persona y las personas pueden ser físicas o morales y el trabajador sólo puede ser persona física, atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser material intelectual o de ambos géneros, lo cual era

inexacto ya que por más material que en apariencia sea un servicio siempre tiene algo de intelectual, sostener lo contrario equivale a comprar al trabajador como una máquina." (22)

La explicación y análisis por éste autor es muy clara del porque la evolución del concepto para beneficiar al trabajador evitando con ello dudas al otorgarle los derechos.

### 1.3.2.- Patrón.

Como elemento perteneciente del capital en el desarrollo económico, el patrón es quien dirige y ordena estableciendo los alcances de un mejor desenvolvimiento en la producción.

Etimológicamente la palabra patrón significa:'' del frances patrón, y éste del latín patronus. -i, al igual que en el castellano patrono. La palabra latina es derivado de peter, -tris padre, por vivir en el mismo techo.

Más tarde, era la posición del ciudadano romano frente a los libertos que habían sido sus esclavos. Se llamaban

22.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Manual de Aplicación Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, México, 1971. P.p.54 y 55.

patronos al ciudadano influyente que protegía a los más pobres - protector - de este significado proceden otros secundarios que se desarrollan en frances con el nombre de modelo y de jefe de un establecimiento o de una embarcación. " (23)

Los autores de los distintos diccionarios jurídicos conceptualizan el término patrón, para los investigadores del Instituto de Investigaciones jurídicas patrón es:

" De patrono y éste a su vez del latín patronus. Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores " (24)

Como aspectos importantes que debemos exaltar para comprender el concepto de patrón es el que se crea una relación de subordinación es decir que haya alguien que de ordenes y otro que las reciba realizando en el momento la labor, también debe el patrón retribuirle el trabajo a el trabajador.

Consideramos por otra parte indispensable la participación del Estado como director y condicionador del actuar tanto del patrón como del trabajador imponiendo derechos y obligaciones, estableciendo con ello un equilibrio de fuerzas, siendo necesaria la mano de obra como el capital para producir, con esto podemos suprimir

23.- COUTURE, Eduardo J. Vocabulario Jurídico. Ob. Cit. P.p. 448 y 489.

24.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. P.p. 2363 y 2364.

la idea paternalizadora que se tiene del patrón de ser de quien protege y dispone a su antojo.

Mientras tanto en la esfera doctrinaria juristas destacados definen y explican la problemática del mismo, el maestro Roberto Muñoz conceptualiza al patrón:

'' Patrón es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre así se dice: abogado patrono, patrono de una institución. Al patrón se le ha denominado con los vocablos siguientes empleador acreedor de trabajo y dador de trabajo, en la practica mexicana se acepta el vocablo patrón. El autor crea el siguiente concepto: es la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos prestados libre y personalmente mediante una retribución, por un trabajador.'' (25)

El autor describe acertadamente a cada elemento de la disciplina jurídica del trabajo en estudio proporcionándole la misma importancia a cada uno de los sujetos de trabajo.

El maestro Nestor de Buen, hace algunas reflexiones en relación al concepto de patrón: '' en cierto modo sigue la línea de la ley anterior; a la definición vigente podría hacercele alguna observación se abstiene de mencionar el elemento subordinación, hace caso omiso de la obligación de

pagar un salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente y crea su propia definición: Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante retribución."(26)

El maestro en forma aceptada hace las indicaciones adecuadas al concepto, pero al señalar que el beneficio sea para uno de los sujetos en realidad no creemos que sea un elemento esencial el indicarlo ya que ambos al proporcionarse el derecho es para beneficio de ambos; el trabajador con el pago que recibe y el patrón con el trabajo realizado por el trabajador.

Al referirnos a la ley Federal del Trabajo de 1931 se encuentra consagrado el concepto patrón en el artículo 4 de la siguiente manera: " Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Se considerarán representantes de los patrones y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco en general, las personas que en nombre

de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.''

El contrato de trabajo y la relación de trabajo son dos formas que tienden a establecer un vínculo entre los sujetos de trabajo, patrón y trabajador por lo que queda reducida la definición anterior, además de indicar la falta de subordinación y el pago de un salario.

Probablemente se habla de contrato porque al no celebrarlo sera imputable al patrón.

Y la ley Federal de Trabajo de 1970 define al patrón en su artículo 10.

''Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel y lo será también de éstos.''

De lo anterior la legislación verifica que se compruebe la prestación de un trabajo subordinado, para aplicar los conceptos de ley, esta observación sirve para entender que el patrón como sujeto de derecho de trabajo es quien debería definirlo en su correspondiente artículo.

## 1.4.- La Rescisión.

Como consecuencia de la relación de trabajo o de un contrato de trabajo, es ésta la forma de extinguir los derechos y las obligaciones de los sujetos del derecho del trabajo resultando dividido de la terminación t suspensión en la relación del mismo, que aunque también por distintos motivos puede extinguir todo tipo de derechos y obligaciones.

La etimología de la palabra rescisión proviene: "Neologismo, del latín recissio- nis de igual significado nomenclacionis del verbo rescindo- ere( supino rescissum) rescindir compuesto de re- que denota rechazo,rehusar, rechazar, recusar etc. y de scindo- ere,rajar, romper, escindir y más tarde, también separar, dividir e interrumpir."(27)

En el ámbito de las definiciones dadas por diversos autores en sus diccionarios jurídicos, se crean diversas posturas en relación a la palabra rescisión; el profesor Juan Palimar de Miguel manifiesta: "rescisión, es la acción y efecto de rescindir de los contratos, una de las formas de extinción de los mismos por casos sobrevinientes después del perfeccionamiento de aquellos.

Laboral, acto por el cual se rompe un vínculo jurídico

---

27.-COUTURE, Eduardo J. Vocabulario Jurídico. Ob.Cit.P.522.

validamente contraído entre un patrón y un trabajador."

(28)

La importancia de la rescisión es el rompimiento de la liga que existe entre los sujetos en la relación de trabajo, y que cualquiera de los dos sujetos puede decidir el rompimiento de esa unión de trabajo por la falta de cumplimiento en una de sus obligaciones.

El diccionario jurídico mexicano contiene la palabra rescisión, del contrato de trabajo definiendola: "es la disolución de las relaciones de trabajo decretado por alguno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro. cabe advertir que en rigor no debe hablarse de rescisión del contrato de trabajo sino de relación individual, que conforme a nuestro ordenamiento, deviene la prestación de los servicios desprendiendose en su caso, del acto de origen.

En efecto más que de rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, debe hablar de despido entendido como la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por quel, ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador.

Correlativamente en vez de rescisión del contrato de trabajo por el trabajador, se habla de separación, figura

---

28.-PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, Mayo, México, 1981. P.1183.

original del derecho del trabajo, entendida como la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por este, en firma unilateral, ante el incumplimiento laboral culposo y crave por parte del patrón." (29)

A diferencia de la materia civil se dan términos distintos en relación al despido por parte del patrón y separación por parte del trabajador, dejando sin efecto la relación individual de trabajo.

Los doctrinarios se refieren a la rescisión se la siguiente manera, el maestro Euquerio Guerrero indica: "la regla general en todo contrato de carácter civil es que el incumplimiento por alguna de las partes de las obligaciones contraídas por el mismo contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, por que la ley Federal de Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato en sus artículos 46 y 47.

Su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación del trabajo y como consecuencia de la misma queda privado de la misma y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación.

No puede decirse lo mismo tratandose de la rescisión por parte del trabajador; porque aún cuando también el patrón

29.-Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. P. 2815.

sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, es impropio afirmar que el obrero sancione a su patrón ya que en la relación de trabajo, la autoridad se ha asignado al patrón, y por lo mismo, a él compete, unilateralmente sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizandola y aplicando el castigo que, repetimos, en el caso máximo se traduce en despido; en cambio el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, sino en el peor de los casos se facultapara que el trabajador se separe rescindiendo el contrato."(30)

El autor se refiere a la separación de la relación de trabajo que puede ser hecha por cualquiera de los sujetos, enfatizando en la desproporción que existe entre quien es el patrón y el trabajador ya que el patrón sancionara, y en cambio el trabajador al separarse no puede hacerlo, por lo que en la mayoría de los casos obliga a permanecer soportando al patrón por necesitar el salario para cubrir sus necesidades.

El maestro José Dávalos indica lo siguiente en relación a la rescisión: "es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por alguno de los sujetos cuando otro incumple gravemente sus obligaciones; aún cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión sólo opera con respecto a las primeras debido a

30.-GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimo quinta edición, Porrúa, México, 1986. P.p.273 -287.

que en nuestro sistema no existe disposición legal aplicable a la rescisión de la relación colectiva de trabajo en el contrato colectivo. La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características son: 1.- Es un acto unilateral, supone la conducta de uno sólo de los sujetos de la relación laboral. II.- Es un 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. III.-Es un acto formal se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión pero es una obligación."(31)

Tomando en cuenta las características de la rescisión son las aceptadas por los diversos autores ya que en esencia es la separación independientemente de que se haga por cualquiera de los sujetos y se llame separación o despido.

La ley Federal de Trabajo de 1931, hace alusión en su capítulo XII, artículo 121:

"De la rescisión de los  
contratos de trabajo."

El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo; en este capítulo no da una explicación al concepto de rescisión. Y en la ley Federal de Trabajo de 1970, se indica lo siguiente en el artículo 46:

31.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob.Cit.P.p.142 y 143.

''El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.''

Como avance existente en la ley Federal de Trabajo de 1970, la rescisión será de la relación de trabajo; lo que la ley anterior se refería únicamente a la rescisión del contrato.

#### 1.5.- EL Estado de Ebriedad.

Primordialmente este concepto es el objeto de nuestro tema de estudio, la rescisión de la relación de trabajo, al conocerlo podremos determinar la importancia de determinar que dicho estado es provocada por una enfermedad.

La embriaguez produce cambios en el comportamiento del sujeto, por ello acertadamente nuestra legislación toma encuenta el peligro que representa el trabajador al ingresar al centro de labores en esas condiciones, sancionandolo al que lo practica, y rescindiendo el contrato de trabajo.

Lo que pretendemos con esta observación es que en el momento de ser una enfermedad sea suspendido el sujeto hasta encontrar su rehabilitación.

El diccionario etimológico establece que: "Es la intoxicación alcohólica seguida normalmente de la turbación pasajera de algunas capacidades físicas o mentales; del viejo latín *abrietas - tis*, derivado del latín *ebrius - a* um ebrio.

Ebriedad consuetudinaria: Dicese de la embriaguez de carácter habitual, crónica que por traer aparejada una disminución de las facultades de observación y discernimiento, constituye tacha legal para los testigos y causa la recusación para los peritos." (32)

Diccionarios de tipo médico nos ayudan a entender la naturaleza de dicho estado, de la siguiente manera: "Embriaguez, alcoholismo, agudo alcoholismo; estado de enfermedad patológico principalmente de los sistemas nerviosos y gastro intestinal, producido por el consumo excesivo de alcohol, también denominado intoxicación acompañada a menudo de daño a la salud del individuo." (33)

Aquí se denota la utilización de la palabra excesivo lo que se podría pensar que existen medidas o grados de menor a mayor para considerar al estado de ebriedad.

Otro de los autores define la embriaguez así: "En tres periodos determina dicha intoxicación, a).- Período de

32.-COUTURE, Eduardo J. Vocabulario Jurídico. Ob. Cit. P. 245.  
33.- MELLONI BIAGIO, Jhon. Diccionario Médico Ilustrado de Melloni. Revete, España, 1923. P.p.15, 168.

excitación con semiconciencia, locuacidad o tristeza.

b).-Periodo ebrio con perturbación de la inteligencia, incoherencia del lenguaje, trastornos sensoriales, (diplopia) y algunas veces delirio.

c).-Periodo comatoso, caracterizado por sueño profundo con sueños profusos, inercia e incoherencia." (34)

Por lo antes expuesto, el autor analiza y describe las etapas en la que recae el sujeto que esta en estado de embriaguez, por lo que es necesaria la intervención de un médico para determinar el avance de su enfermedad.

Las definiciones dadas por los juristas como José Alberto Garrone, analizan la ebriedad de la siguiente manera: "los efectos que la ingestión de bebidas alcohólicas produce sobre el organismo (altera las facultades mentales), la ebriedad adquiere relevancia jurídica cuando se trata del juzgamiento de contravenciones o actos delictivos cometidos en ese estado.

En algunas legislaciones la embriaguez consuetudinaria implica un hecho agravante." (35)

En esta definición al señalar que altera las facultades mentales no nos dice mucho puesto que puede tener la persona un ataque de diabetes o presión alta y alterar la

34.-L. BRAILER. Diccionario Enciclopédico. Cuarta edición Jims, España, 1980. P.290.

35.-GARRONE, Alberto. Diccionario Manual Jurídico. Ob. Cit. P.321.

secuencia lógica en su pensamiento no estando ebrio necesariamente.

El maestro Guillermo Cabanellas define la ebriedad: "Sinónimo de embriaguez donde se analizan los aspectos jurídicos principales de la excesiva bebida alcohólica y de la habitualidad en la materia.

Ebrio, bebido embriagado, borracho, se dice de aquel que por haber ingerido bebidas alcohólicas o algún líquido nocivo sufre ciertas alteraciones mentales.

Embriaguez es la turbación de las facultades mentales causadas por la abundancia con que se ha bebido vino u otro licor, se considera la embriaguez como una especie de locura transitoria, porque anulando la voluntad crea ciertas situaciones que hacen incapaz a la persona que se encuentra en tal estado; en sentido figurado la embriaguez se toma por enajenamiento del ánimo, por ciertos entusiasmos, aturdimientos y excitaciones." (36)

De acuerdo estamos con la definición dada por el autor ya que toma cuenta que la voluntad del sujeto se anula para hacer ciertas situaciones incapaz a la misma persona para desempeñar un trabajo.

Mientras tanto otro de los juristas destacados como el profesor José Dávalos en relación al estado de ebriedad manifiesta: "el trabajador debe asistir a su trabajo en

36.-CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Ob.Cit. P.p. 1 y 2.

condiciones normales para poderlo desempeñar; un trabajador que ocurre a su trabajo en estado de ebriedad no esta en condiciones de desempeñarlo y corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo; es esto lo que se trata de evitar con esta sanción, la embriaguez del trabajador no es necesaria comprobarla con exanen médico, en virtud de que es un hecho tan evidente que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcoholicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes lo rodean.

Conviene también aclarar que el simple aliento alcoholico, no constituye el estado de ebriedad y menos si medicamente se demuestra que hay conciencia y lenguaje articulado. "(37)

Es bueno dar la credibilidad a la manifestación hecha por el médico de la empresa, para determinar el grado de ebriedad del trabajador y no llevarlo necesariamente al despido sino a la suspensión por ser una enfermedad.

El autor Mario de la Cueva explica el estado de ebriedad: "Considera que se trata de una lacra social que debe combatirse, también lo es que represente un peligro grande para los restantes trabajadores y para los

---

37. -DAVALOS, José. Derecho del Trabajo 1. Ob.Cit. P.p.158 y 159.

bienes." (38)

La postura que el autor nos da para decidir si es o no importante que el médico determine dicho estado no lo establece, sólo se remite a indicar que quien se comporta de esta manera es un mal ejemplo para los demás considerándolo como de contagioso.

Creemos se le olvido que esta es una enfermedad y que por consiguiente cabe sea una suspensión y no el despido de la relación de trabajo.

En la ley Federal de trabajo de 1931, establece en su artículo 121:

" El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo en su fracción XIII, por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante."

Era todo lo que contenía esta fracción en cambio la ley Federal de Trabajo de 1970 manifiesta en su artículo 47:

" Son causas de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón fracción XIII, concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga

enervante, salvo que en este último caso 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."

Se pretendió hacer bastante claro el contenido del artículo pero al parecer no se tomó en cuenta la gravedad que representa el estado de ebriedad como enfermedad ya que es considerada como casualidad producida por una lacra de clase trabajadora, pidiendo entonces cambio su situación jurídica a la de suspensión.

#### 1.6.- Suspensión.

Es en esta figura jurídica en donde se da oportunidad de subsanar algún mal entendido o enfermedad para poder seguir trabajando en el centro de labores.

Etimológicamente la palabra suspensión proviene del latín *suspensio*, despusuites, detención de la acción pública en virtud de una de las causales determinadas en la ley principalmente cuando es necesario resolver previamente una cuestión prejudicial, o cuando en mérito de la condición

del prevenido, es preciso obtener autorización para procesarle, o cuando, también el preveido cae en estado de demencia con posterioridad al delito. (39)

Algunos diccionarios jurídicos manifiestan el contenido de la suspensión de la siguiente manera; el instituto de investigaciones jurídicas: "Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídas por ellas." (40)

Efectivamente la causa de esta figura jurídica es por por la parte trabajadora por situaciones de tipo personal o natural, siendo las naturales por enfermedades y personales por el cumplimiento de obligaciones que el estado le imponga contenidas en el artículo correspondiente del cual se hará mención con posterioridad.

El diccionario de José Alberto Garrone manifiesta que la suspensión es: "En derecho laboral puede ser una medida disciplinaria, como la interrupción del empleo por el lapso

39.-CAPITANT, Henri. Vocabulario Jurídico, Depalma, Argentina, 1986. P. 532.

40.-Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Ob.Cit. P.3037.

que autorice la ley, por razones económicas o de producción."(41).

Acertadamente es el reconocer que exista una interrupción de tiempo determinado para conocer las mejoras de quien incurrió en la deficiencia para volver a ingresarlo al centro de trabajo.

El maestro Guillermo Cabanellas manifiesta lo siguiente: "suspensión del contrato de trabajo se produce cuando sus efectos y obligaciones principales, prestación de servicios por parte del trabajador y abono del salario por parte del empresario están polarizados, no cabe por tanto considerar que existe suspensión del contrato, aunque si de servicios, cuando el patrono abona los salarios convenidos, bien voluntariamente, bien por imposición legal." (42)

El impedimento del servicio y del salario no precocan en esta figura jurídica el quebrantamiento del vínculo laboral, del contrato de trabajo y por consiguiente de la relación laboral.

Algunos Doctrinarios como el profesor Mario de la Cueva indica lo siguiente en relación a la suspensión: "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las

41.-GARRONE, Alberto. Diccionario Manual Jurídico, Ob.Cit. P. 714.  
42.-CABANELLAS,Guillermo y otros. Diccionario Enciclopédico de Derecho usual. T.VII Ob.Cit. P.580.

relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono cuando advierte alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

Así mismo se desprende que: La suspensión no solamente produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva en estado latente, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que lo produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos. Y su función consiste en pagar un salario. "(43)

El profesor indica la esencia de la suspensión que tiene como principal objeto el que recupere el trabajador su funcionamiento tan pronto deje de existir el origen que le dio vida, para que éste se reincorpore al trabajo.

El maestro Nestor de Buen señala que suspensión es: " la que afecta tanto derechos como obligaciones fundamentales, derivados de la relación de trabajo; pero manteniendo viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias, así el derecho a la antigüedad. Se afirma que constituye un derecho en favor de los trabajadores porque en realidad, impide que surta efectos

43.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.1. Ob. Cit. P.234.

definitivos sobre la relación el hecho de que el trabajador no preste temporalmente el servicio."(44)

Consideramos que es sin duda un beneficio la suspensión transformándose en un derecho por el hecho de no extinguir el vínculo laboral permitiendo el mejoramiento con el tiempo fijado por el patrón para que el trabajador ingrese al centro de labores.

En la ley Federal de Trabajo de 1931, se establecía en su artículo 116. " Suspensión de los contratos :

- I.- Falta de materia prima.
- II.- Falta de fondos.
- III.- Exceso de producción.
- IV.- Incosteabilidad.
- V.- Fuerza Mayor.
- VI.- Falta de subsidios del Estado.
- VII.- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- VIII.- Muerte o incapacidad del patrón.
- IX.- Falta de cumplimiento del trabajador.

Y en sus artículos 117, 118, 119 y 120; respectivamente indican lo siguiente: La suspensión total o parcial, aviso a la Junta de Conciliación, la suspensión no extingue el contrato, reanudación de los trabajos.

En en la fracción VII.- del artículo 116 de la misma ley, establecía lo siguiente: Debía someterse de acuerdo con los contratos y reglamentos, al solicitar su ingreso al servicio o durante él si lo requiere el patrón, a un reconocimiento médico para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad profesional contagiosa o

incurable.

Y por último en su artículo 118 indicaba en que casos se debía dar aviso a las Juntas de Conciliación: Cuando se trate de los casos comprendidos en las fracciones V, VII Y VIII del artículo 116, los patrones, sus representantes o causahabientes darán aviso de la suspensión del trabajo a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva para que ésta, mediante la comprobación del hecho denunciado, sancione o desapruebe dicha suspensión.

Y en los demás casos los patrones interesados, previamente a la suspensión del trabajo, solicitarán la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para llevarla a cabo, rindiendo todas las pruebas conducentes para acreditar los fundamentos de su petición.''

En la ley Federal de Trabajo de 1970, establece la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo y no del contrato como se establecía en la ley anterior.

Es tablece en su artículo 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; II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; III.- La prisión preventiva del trabajador.; IV.- El arresto del trabajador; V.-El cumplimiento de los servicios y el

desempeño de los cargos mencionados en los artículos 5 de la constitución y de las obligaciones del artículo 31 fracción III. VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales.; VII.-La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

El artículo 43 establece cuando surtirá efectos la suspensión en los casos de las fracciones I y II, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

#### 1.7.- Terminación.

Es la forma de extinguir las obligaciones y derechos pero por causas ajenas tanto del trabajador como del patrón en forma definitiva.

La etimología de la palabra terminación es: "Termino

latin terminus, modalidad resutante de un contrato o de la ley, que tiene por efecto definir el cumplimiento de una obligación ( término suspensivo) o fijar su extinción en una fecha determinada o al ocurrir un acontecimiento futuro de realización cierta (tiempo extintivo).

Plazo, limite, el término es el final del plazo, vencimiento.''(45)

Para algunos autores de los distintos diccionarios indican el concepto de terminación, el maestro Guillermo Cabanellas manifiesta: ''Limite, final de lo que existe o dura, tiempo señalado para un fin.

En rigor término es el limite del plazo; pero por confusión proveniente de las mismas leyes, una y otra vez se amplian alternativamente en lo procesal y en las obligaciones diferidas en el tiempo en tal sentido, término es el lapso que debe transcurrir necesariamente para crear, modificar, consolidar o extinguir una relación jurídica. Tambien se emplea muy común mente para designar el espacio de tiempo concedido para evaluar un trámite judicial, por cuanto concluye en determinado momento.'' (46)

El término es el limite del plazo es decir es el fin de un tiempo indicado es de lo que estamos totalmente de acuerdo,

45.- CAPITANT, Henri. Vocabulario Jurídico. Ob.Cit. P.540.  
46.-CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de Derecho Usual, T. VIII T-Z Décima novena edición, Heliasta, Argentina, 1999. P.149.

que las autoridades confundan lo que es término y plazo como sinónimo es grave para aquellos que pretenden entender por vez primera lo que jurídicamente se entiende por estos elementos.

Los estudiosos del Instituto de Investigaciones Jurídicas definen terminación de la manera siguiente: "es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superviniente ajena a su voluntad." (47)

En esencia define lo que es considerado desde el punto de vista del derecho sustantivo lo que es terminación e indicando que es una forma definitiva de extinguir cualquier derecho u obligación.

Los Doctrinarios opinan en relación a la terminación de la siguiente manera, el doctor Mario de la Cueva señala: "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 patronos, que hace imposible su continuación.

La rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres

---

47.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Ob. Cit. 3073.

que se impone a la relación jurídica." (48)

Efectivamente la indicación que hace el doctor de la Cueva al referirse a las diferencias que se presentan en las figuras jurídicas de la rescisión y de la terminación aunque las dos extinguen el vínculo jurídico las dos tienen un origen distinto para llegar al fin.

El profesor Alberto Briceño Ruiz se refiere a la terminación de esta manera: " Es una forma diversa de extinción de la relación de trabajo que requiere de los elementos: a). -La existencia de una causa, específicamente determinada en la ley.

b). -No existe sujeto responsable al que pueda imputarsele la causa, la similitud entre rescisión y la terminación es la existencia de una causa determinada en la ley, su diferencia es la imputabilidad a una persona. De tal forma podemos decir que en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable, en la terminación no." (49)

De la misma manera hace la distinción el profesor para dar una visión distinta al entendimiento de ambas figuras de derecho.

EL maestro Néstor de Buen describe a la terminación de la manera siguiente: "Fijan dos reglas generales respecto de

48.- DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Ob.Cit. P. 492.

49.-BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo, Heliasta, México, 1990. P.p. 214 y 215.

la terminación de la suspensión de la relación de trabajo, en cuanto a la primera el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que concluya la causa cuando derive de la enfermedad contagiosa, de incapacidad, de arresto del trabajador o de falta de documentos. En los casos de prisión preventiva y desempeño de puestos públicos o de representación clasista el plazo se prolonga hasta por quince días.

Es obvio que si el trabajador no regresa en los plazos mencionados empezará a incurrir en causas injustificadas. '' (50)

De lo anterior se desprende que la figura jurídica de la terminación no es imputable a nadie de los sujetos cuando esta se presenta para romper el vínculo de derecho; mientras que en la suspensión que es de tipo temporal y no definitiva, trae como consecuencia que el no cumplimiento del plazo convenido se este incurriendo en causas injustificadas provocando con ello la rescisión de la relación de trabajo.

En la ley Federal de Trabajo de 1931, se determinan los aspectos de la terminación de los contratos de trabajo. en su artículo 126: ''Causas de la terminación.

- I. -Por mutuo consentimiento.
- II. -Por las causas estipuladas expresamente en el.

- III.-Por muerte del trabajador.
- IV.-Por terminar la obra por la que hubiere contratado el trabajo.
- V.-Por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- VI.-Por rescisión del contrato de acuerdo con el.
- VII.-Por quiebra o liquidación judicial de la negociación si el síndico de acuerdo con los procedimientos legales respectivos resuelve que debe suspenderse la negociación.
- VIII.-Por cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajos.
- IX.-Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajador, que hagan imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa.
- X.-Por perder la confianza del patrón.
- XI.-Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 127 manifestaba que la muerte del patrón no era causa de terminación del contrato si no por la terminación del negocio.

En la ley Federal de Trabajo de 1970 se indica en sus artículos 53, 36, 37, 38 y 434 son causas de terminación en la relación de trabajo: las mismas que en la ley Federal de Trabajo anterior sólo que es el cumplimiento de la relación de trabajo y no del contrato de trabajo como anteriormente se plasmaba en la ley.

En forma resumida manifestaremos que en éste capítulo se explicarán todos y cada uno de los conceptos que nos servirán como instrumento a comprender el objeto de nuestro tema de tesis; indicando que el derecho del trabajo

o conocido con el término de laboral en su concepto mucho mas actual es la disciplina jurídica que tiene como principal objeto estudiar las relaciones de trabajo y no solamente las del contrato de trabajo subordinado a cambio de un salario, ya que la relación de trabajo también produce consecuencias de derecho sin cumplir necesariamente con las formalidades del contrato; así mismo fué necesario el estudio de los sujetos de la misma relación llamados trabajador y patrón a quienes debidamente la ley Federal del Trabajo les concede derechos y les impone obligaciones.

También, se indicaron cuales son las formas de romper el vínculo jurídico laboral y sus consecuencias, entre las que mencionaremos a la Rescisión, Suspensión y Terminación; que a simple explicación diríamos que por el incumplimiento de los sujetos o de ambos se produce dicha disolución, nuestro tema en específico se baso en la causal de Rescisión en relación al estado de ebriedad, considerando que es una forma simple el apreciar cualquier persona dicho estado, por la dificultad que representa al tener similitud con otras enfermedades de esto consideramos indispensable que las autoridades también prevean éste precepto en la figura de suspensión de la relación laboral, para dar oportunidad de que el trabajador sea tratado medicamente conociendo su enfermedad, además el mismo resultado médico sería justo para utilizarlo como medio de prueba y entonces si resulte adecuada la forma de probar en juicio la figura de rescisión por estado de ebriedad.

## Capítulo Segundo.

## Apunte Histórico de la Legislación Laboral Nacional

- 2.1.- Leyes de Indias.
- 2.2.- Época Independiente.
- 2.3.- Leyes Anteriores a 1917.
- 2.4.- El artículo 123 Constitucional.
- 2.5.- Ley Fe 1.
- 2.6.- Ley Fe 0.

DIAZ-INFANTE  
CHAPA J.  
ENRIQUE

## Capítulo Segundo.

### Apunte Histórico de la Legislación Laboral Nacional.

Antes de iniciar con el análisis de nuestro tema, merecido es conocer los cambios que han surgido en relación al otorgamiento de derechos y obligaciones a nuestros trabajadores mexicanos desde la época de la Colonia hasta nuestros días, que han sido plasmados tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970; con el fin de sustraer de ellas lo más importante en relación a la condición de los trabajadores y en especial al estado de ebriedad como causal de rescisión de la relación laboral.

#### 2.1.- Leyes de Indias.

El derecho mexicano del trabajo surgió en la primera revolución social del siglo XX, fijándose para ello en nuestra Constitución de 1917; tomaremos en cuenta de que manera eran tratados los antiguos mexicanos para el desempeño de cualquier trabajo comenzando desde las Leyes de Indias hasta las leyes que dieron lugar a la Constitución de México.

Con las ideas del doctor Mario de la Cueva podremos conocer en forma resumida, lo que contienen las leyes en mención, es en la época de la colonia cuando se crearon con el objeto de proteger al indio de América para impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomendadores.

El contenido en dichas disposiciones trataban primordialmente de asegurar a los indios la percepción del salario debiendo ser el pago sólo en efectivo, se otorgaron derechos a la protección de propiedad de tierras y aguas y a la protección de los indios.

Fueron disposiciones medidas de carácter religioso, lo que provoco que no fueran aplicadas con estricto rigor en nuestra América, de esta manera es como los encomenderos aplicaron por desigual los beneficios que debían haberles dado a los indios, aprovechandose de la distancia del viejo continente en donde habitaban los reyes Católicos, haciendoles creer que efectivamente se aplicaban los derechos al pie de la letra.(S1)

## 2.2. - Época Independiente.

En la Nueva España existía un sistema de tipo gremial que

---

S1. -Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Ob.Cit. P.38.

beneficiaba a quienes tenían el control por parte de las personas que tenían conocimientos en relación específica de un oficio, en donde no cualquiera podía abrir un establecimiento o ejercer su profesión si éste no pertenecía a un gremio; quien enseñaba era el maestro y quienes aprendían se les llamaban aprendices.

Todo ello basado en los cuerpos jurídicos llamadas ordenanzas, las cuales debían aplicarse con el fin de mantener el orden social.

Les otorgaban facultades a los maestros para determinar reglamentaciones complementarias en relación a la organización gremial y funcional de los aprendices dentro del mismo.

El 8 de junio de 1613 se creó una ley en la que se autorizó el establecimiento de fábricas y oficios sin necesidad de obtener licencia para ingresar a un gremio con esto se dio la libertad de trabajo para todos aquellos que se encontraban dentro de un monopolio desgastador de motivación.

Con el decreto constitucional de Apatzingan a sugerencia de José María Morelos y Pavón, se plasmaba en el artículo 38 la libertad para dedicarse a la cultura industria o comercio, siendo la primera vez que se manifestó en un cuerpo jurídico; con el objeto principal de aumentar el jornal del pobre, mejorar sus costumbres, alejar la ignorancia, la rapiña y el hurto; fueron establecidas estas

disposiciones en el congreso de Anáhuac y creadas en los Sentimientos de la Nación Mexicana.(52)

Años siguientes se creo el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio de Comonfort el 15 de mayo de 1856 que establecía lo siguiente: Que de todas las cantidades de dinero que ingresarán a las tesorerías del Estado, se formara "un fondo especial, utilizandose para la instrucción y beneficencia.

1.- Un instituto que abarque los siguientes ramos: educación secundaria, enseñanza de agricultura, escuela de artes y oficios.

2.- Auxilios para huérfanos, decrepitos y otros establecimientos que puedan sostenerse; al instituto sólo concurrirán jóvenes notoriamente pobres.

3.- Refiriendose también a la distribución de la propiedad considerandose como el derecho de la persona misma.

4.- Con respecto al jornalero, se referia al valor intrínseco que posee al realizar su trabajo pidiendo sea tomado en cuenta para recibir una retribución adecuada por el servicio prestado.

5.- Se prevee la creación de las leyes especiales que determinen el término que deben durar los contratos y la especie de trabajo que realicen.

6.- Libertad de profesión o trabajo honesta que mejor

---

52.- Cfr. Ibidem. P.p. 39 y 40.

pareciere para ejercerla.

7.- Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores; en caso de faltar ellos de la autoridad política fijandose un plazo no mayor de cinco años, reservandose el derecho de anular el contrato cuando el maestro de malos hábitos y tratos como el de la embriaguez al aprendiz." (53)

En la sesión del 8 de agosto de 1856 en torno al debate de los libertadores de profesión, industria y trabajo.

Ignacio Vallarta expuso la explotación y los malos tratos de que eran objeto los trabajadores con esto ya se notaba el descontento de la clase trabajadora, quien esperaba se solucionara su problema en algo escrito legalmente; siedo hasta 1865 cuando Maximiliano de Habsburgo, con un espíritu liberal expidió una legislación de tipo social en defensa de los campesinos y de los trabajadores, donde se prohibió el trabajo gratuito forzado, siendo este un buen inicio para beneficiar al trabajador en un texto legal, más adelante fué necesario crear un cuerpo legal en donde se proporcionara derechos y obligaciones no sólo de tipo sustantivo sino adjetivo para hacerlos valer ante el órgano jurisdiccional.

Y es así como se crea, después de casi 20 años el Código

Civil con el propósito de dignificar el trabajo, en consecuencia plasmo que la prestación de servicios no debía ser considerada como un contrato de arrendamiento porque el hombre no debía ser tratado como cosa material.

De ello se creo un sólo título aplicable a todas las actividades de trabajo en relación al hombre.(54)

### 2.3.- Leyes Anteriores a 1917.

Hasta el año de 1910, México contaba con dos tipos de clases sociales, el burgues quien era propietario esencialmente de los medios de producción así como el territorial; y la agraria, quien fuera motivada para hacer la revolución por el descontento que tenían, además Agregandose problemas de tipo obrero, como los movimientos huelguísticos de Río Blanco y Cananea.

Dió pie entonces a la creación del derecho del trabajo desprendiendose del cuerpo legal del Código Civil las disposiciones en relación a la prestación de servicios por la de relación de trabajo y contrato de trabajo, apeandose a las necesidades de cada lugar; en cada una de las legislaciones observaremos como se establecia la inmoralidad y en otros el estado de embriaguez para ser causa de despido.

---

54.-Cft. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Ob.Cit. P.p.41 y 42.

Una de las principales legislaciones creadas por cada una de los Estados fué la de accidentes de trabajo del Estado de México del 1904 a 1911, en esta ultima fecha se aplico verdaderamente por la unificación del descontento del pueblo mexicano al no tomar en cuenta sus derechos como hombres sino como cualquier cosa material.

Dentro de esta disposición se encontraba manifiesto al estado de ebriedad y el tratamiento que le daba dicha ley adicionandose dentro de la misma el artículo 1787 de Código Civil en donde plasmó lo siguiente:

Quedan privados al beneficio de la indemnización por accidente todos aquellos trabajadores que se entreguen a la embriaguez, abandonen el trabajo y no cumplan con sus respectivos deberes.

Esta fué tomada por todas las legislaciones de cada uno de los Estados, como base fundamenal para mantener un orden dentro del taller o centro de labores.(55)

Una vez aplicada dicha legislación se creó la ley de Trabajo del mismo estado redactada por Vicente Villada en decreto numero 46, artículo 6 "No son en ningún caso renunciabiles por el obrero los derechos que le otorga éste decreto, pero quedan privados estos si se entregan a la embriaguez y no cumplan con sus deberes."

Se indico en forma genérica como no se darian los derechos

---

55. -Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Sexta edición, Porrúa, México, 1961. P.p. 95 a la 106.

en caso de estar alcoholizados los trabajadores no detallándose en forma específica.

Antes de continuar con las demás legislaciones haremos mención de la ley de Trabajo de Jalisco, promulgada el 2 de septiembre de 1914, por el lic. Miguel Aguirre Berlianga, siendo esta la primera de las legislaciones de trabajo. En donde contenía aspectos del contrato de trabajo individual, así como capítulos de previsión social; en cuanto a las causales de despido hacía mención de los aspectos inmorales de comportamiento del trabajador dentro del centro de labores lo que se justificaba por poner en peligro la vida de los demás si éste estaba en estado de ebriedad, aunque expresamente no lo detallara en su contenido legal; no considero los aspectos de asociación profesional ni el contrato colectivo de trabajo.

En el Estado de Veracruz se creó un proyecto sobre Contrato de Trabajo por Rafaél Zumbran Calpmamy quien era entonces Secretario de Gobernación el 12 de abril de 1911; manifestó en su artículo 55: "son motivos justificados para que el patrono despida al obrero, fracción II, incurrir en faltas deprobadas, vías de hecho, injurias o malos tratamientos, así como ejecutar actos inmorales en el taller o establecimiento; con esto abarca la inmoralidad a la conducta de cualquier persona en estado de ebriedad dentro del centro de labores."

También contiene siete secciones en donde se otorgaron derechos y obligaciones a los patrones y trabajadores como: "la fijación de la jornada máxima de trabajo y salario mínimo, reglamento de taller, terminación del contrato colectivo de trabajo comprendiendo los sindicatos y contrato individual, su duración y terminación del mismo, éste sólo podía celebrarse por tiempo fijo o por obra determinada, cuando no existía plazo se fijaba de un año. Pasando la mayoría de las disposiciones a las causales de rescisión del contrato de la ley federal del trabajo que actualmente nos rige, entre la que se encuentra el estado de ebriedad."

En el mismo Estado se creó la legislación de Trabajo el 4 de octubre de 1914, promulgada por Candido Aguilar el 19 del mismo mes y año, manifestaba en su artículo 96: "Queda prohibido a los obreros presentarse en estado de embriaguez, siendo causa justificada para que el patrón despida al trabajador, cuando éste infrinja el trabajo más de tres veces en un mes de acuerdo al reglamento interior de la fábrica."

En Yucatán la ley de Trabajo de 1915, siendo Gobernador Salvador Alvarado, decreto número 392, artículo 67: manifesto: "Son motivos justificados para que el patrono despida al obrero; fracción VIII, al presentarse al trabajo en estado de embriaguez."

De la misma manera en el Estado de Saltillo Coahuila la ley

de Trabajo expedida por el gobernador Gustavo Espinoza Mireles en el año de 1916, en su artículo 22 manifestó: "El obrero esta obligado a cumplir las disposiciones del reglamento del taller o industria, debiendo abstenerse de todo cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas así como la del establecimiento."

Aunque la legislación no establecía detalladamente la clausula de ebriedad se sobre entendía que el estar en dicho estado se ponía en peligro la vida de el y la de los demás.

#### 2.4. - El artículo 123 Constitucional.

La Constitución de 1917, creó una nueva vida a todos los mexicanos, gracias al contenido previsto en los artículos 5 y 123 los cuales trataron los temas de libertad de trabajo y libre disposición de asociación profesional obrera, otorgando la huelga como medio de defensa de posibles violaciones a sus derechos, dando con esto un resultado reivindicador en favor de la clase proletaria.

Como antecedente al artículo 123 el maestro Mario de la Cueva, manifiesta que el 15 de julio de 1914, el general Huerta abandono el poder cediendo el triunfo a la revolución; es aquí donde se creó el derecho del trabajo con mayor auge; en donde se propuso la jornada de trabajo

en nueve horas imponiéndose el descanso semanal así como el prohibir la disminución del salario.

En el año de 1915, cuando se creó la legislación del trabajo de Yucatán por Salvador Alvarado, dió motivo para rescatar los principios fundamentales del derecho del Trabajo que más tarde recoge el artículo 123, en donde se satisficó en su mayoría a la clase social, no considerando el trabajo como una mercancía, se creó el organo jurisdiccional que resolviera los conflictos, es así como se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el año de 1916 Carranza convoca al pueblo para que eligiera representantes en la asamblea constituyente que determinara el contenido futuro de la Constitución teniendo como consecuencia después del debate a que no quedara ninguna de las reformas asegurada.

El artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X, artículo 73 se limitaba a las legislaturas de los Estados a regular la materia de trabajo. Lo anterior motivo a los Estados para darle mayor importancia al aspecto agrario y laboral; en el mes de diciembre de 1916 los diputados de los Estados de Yucatán y Veracruz presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5, incluyendo la jornada de ocho horas, prohibiendo el trabajo nocturno industrial de mujeres y niños y consiguiendo el descanso ebdomadario.

En la misma asamblea abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, manifestando que el artículo 123 de la Constitución Política debería indicar bases para que las legislaturas locales no expidieran las leyes de trabajo, por que estas representaban un problema ya que se tenían que adecuar constantemente a las realidades sociales del lugar, sugiriendo que fueran generales a fin de que en las convenciones colectivas en las resoluciones de los organismos de Conciliación y Arbitraje se fijaran condiciones concretas.

De la misma manera insistió el licenciado Froilan C. Manjarrez, la conveniencia de que se hiciera un capítulo de la Constitución relativo al trabajo manifestando que se separaran los problemas de los trabajadores del artículo 5 e integrara un título especial con la creación del artículo 123.

Venustiano Carranza decidió comisionar a José Natividad Macías y Pastor Rouaix, quien fuera secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista para redactar el proyecto de nuevo título conservando la mayor parte del texto original. (56)

De lo anterior el profesor Trueba Urbina realizó un estudio de los principios en el contenido del artículo 123

---

56.- Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Sexta edición, Porrúa, México, 1991. P.p. 32, 33 y 34.

de la siguiente manera: El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio, es actividad humana y protegida por el poder social y político, es procesal y sustantivo, se integra por leyes proteccionistas y reivindicadoras, los trabajadores y empresarios son desiguales en la vida con motivos de sus conflictos, los Organos del poder social, comisión de salario mínimo y reparto de utilidades así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a materializar la protección y otorgamiento de derechos a cada una de las partes en juicio y la intervención del estado político en las relaciones de trabajo.

Fué aprobado lo anterior el 23 de enero de 1917. Siendo el artículo 123 la primera carta Constitucional del Trabajo en todo el mundo y única con contenido reivindicatorio por tener como objeto cambiar el régimen capitalista utilizando los medios de estructura económicas; socializando con ello los medios de la producción. (57)

## 2.5.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

El conocer nuestra historia nos permite saber los cambios de nuestras legislaciones, ya que de esta se deriva el porque de una federalización de la ley de trabajo, originada por el cúmulo de multitudes sociales, con el fin

---

57.- Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Tercera edición, Porrúa, México, 1975. P.p.31, 32, 41, 45, 121, 124 y 125.

de obtener derechos merecidos por luchas pasadas.

Después de varios cambios surgidos en la fracción X del artículo 73 del proyecto de constitución, que autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la república en materia de trabajo, es decir que en cada una de las legislaturas de los Estados se expedían leyes sobre trabajo fundadas en las necesidades de cada lugar.

Posteriormente el ser creadas y publicadas las leyes en los años 1918 a 1928, fué tomada en cuenta la legislación de Veracruz por tener un contenido claro y general en sus disposiciones, entre las que destacaron: El otorgamiento de beneficios a la libertad sindical, al derecho de huelga, ayudando con esto al desarrollo del movimiento obrero y a la fijación de un salario por el trabajo prestado.

Dicha ley sirvió para unificar criterios y ser un modelo perfecto para la ley Federal del Trabajo de 1931.

Análizando los principales acontecimientos que dieron lugar a la creación de dicha ley comenzaremos desde el año de 1919 cuando el licenciado Macías, discutió en la Cámara de diputados un proyecto de ley en el que se reglamentaba el derecho a la participación de las utilidades de las empresas y un programa de ahorro para el obrero.

Siendo antecedente para ser plasmados en el precepto legal.

Se formuló un segundo proyecto destacando en su contenido a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y la

Federal de Conciliación, la decisión tomada se debió a los distintos conflictos existentes en la época como los relacionados a la industria minera que se sometían a la Secretaría, mientras que los conflictos relativos a la Industria Textil se resolvían por el Departamento de la Secretaría; y los referentes a la actividad de ferrocarriles eran resueltos por las Juntas Federales de Conciliación.

Una vez plasmado en la Constitución la Federalización de la legislación de trabajo se distribuyen los conflictos a cada Organismo de Competencia para ser resueltos existiendo para entonces las Federales y las Locales.

Con la intervención del presidente Emilio Portes Gil se modificó el artículo 73 fracción X y 123 de la Constitución para estar acorde con la intención de Federalizar la ley del Trabajo.

Antes de efectuar la reforma la Secretaría de Gobernación, convocó a una asamblea para que intervinieran tanto patrones como obreros en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, presentando para su estudio un proyecto de Código Federal de Trabajo, se permitió que las empresas emitieran las observaciones a dicho documento publicándose el 6 de septiembre de 1929, quienes participaron para este fin fueron los juristas Enrique Del Humeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iriarrutu.

Al conocer dicho precepto y siendo los empresarios

quienes indicaron cuales eran las posibles limitaciones a sus intereses los obreros y las Cámaras mostraron un total descontento a las limitaciones propuestas por dichos empresarios y es que no aceptaban los siguientes preceptos: A los principios de sindicalización y de la utilización del arbitraje de huelgas; podían ser aceptados o no el laudo por parte de los obreros.

Dos años después la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto en la que intervino el Licenciado Eduardo Suárez, siendo finalmente aprobada y promulgada por el Congreso de la Unión el 1 de agosto de 1931.

En la que se indicó en su artículo 121 el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo, fracción XIII por concurrir el trabajador en estado de embriaguez ocasionando el despido al trabajador.(58)

## 2.6.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

La anterior ley Federal del Trabajo de 1931, fue insuficiente en su contenido legal para otorgar derechos y obligaciones a los trabajadores que les permitiera tener un mejor modo de vida que les brindaramayores oportunidades

58.- Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. J.I. Ob. Cit. P.p. 44 a la 53.

y beneficios en el desempeño de su trabajo.

Para ello se creó una nueva ley Federal del Trabajo de 1970, la cual dió una aportación diferente en los preceptos relacionados con el procedimiento jurisdiccional para tener un mejor agotamiento de las etapas del juicio, así como en el procedimiento para determinar los salarios mínimos.

De esta manera el profesor Mario de la Cueva indica: En el año de 1960 el presidente López Mateos designó una Comisión para que presentara un anteproyecto de ley de trabajo conformado por el secretario de Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco y los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del D.F. La Licenciada María Cristina Salmoran, y Ramiro Lozano; además la intervención del maestro Mario de la Cueva, para que iniciaran investigación, teniendo presente que debían reformarse las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI, del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución para armonizar la legislación que exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión del trabajo así como establecieron concepto más humano de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podía sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Al comienzo del año de 1967, el presidente Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda Comisión integrada por las mismas personas anteriores en la primera comisión, agregando al Licenciado Adolfo López Aparicio, con el fin de que se hiciera un segundo proyecto; y es en el año de 1968 cuando se tenía el mismo pidiendo que asistieran las clases trabajadoras para reunirse con la Comisión y de esta forma hacer el cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto, mientras tanto la clase patronal designo a un grupo de abogados para que los representara en la Comisión; dentro de la sesión los únicos que protestaron fueron la clase patronal, rechazaron todas las normas que se proponían mejorar, como las prestaciones de los trabajadores: La definición de la jornada de trabajo, desconocieron en esa ocasión que un trabajador sustituya al faltista por enfermedad o accidente, se opusieron a un pago de salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso, aguinaldo anual y el proteger las invenciones de los trabajadores.

De lo anterior manifestaban las clases patronales en un documento el 8 de Julio de 1968, que no optaban los preceptos debido a que eso no fué lo que acordaron, debiendo ser modificaciones a los aspectos de carácter procesal y no sustantivo.

Sin embargo, entre los aspectos inaceptables se

encontraron: la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora, la norma que establece que el salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador para reducirla a la suma que se paga en efectivo, la norma que impone a los empresarios la obligación de preferir a los trabajadores que les hubieren servido con anterioridad, la prima de antigüedad, la norma que previene que únicamente serán considerados trabajadores de confianza las personas que desempeñan funciones que tenían carácter general que impidiera los puestos de confianza, normas sobre agentes de comercio y en especial las relativas a los agentes de seguros, las diversas normas procesales que cuya finalidad era dar firmeza a los procedimientos en materia de huelgas, normas en la participación de las utilidades, cuyo destino era evitar que se continuaran cometiendo abusos y el capítulo sobre habitaciones de los trabajadores. (59)

En esta ley en su artículo 47 manifiesta las causales de rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón, se encuentra localizada la del estado de ebriedad en la fracción XIII, manifestando lo siguiente: "El concurrir el trabajador al centro de labores en estado de ebriedad."

Lo que en la legislación anterior estipulo éste precepto en

su artículo 121 fracción XIII, y decía en su encabezado el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo y no la relación de trabajo.

El conocimiento aportado por éste capítulo, es en esencia los aspectos legales que dieron lugar a la Federalización de la ley del trabajo, el cual dió un avance muy importante ya que solo unificando los criterios en cada una de las Legislaturas de los Estados se evitó la discrepancia y ventaja que pudieran tener las soluciones en el lugar por las costumbres, disminuyendo los beneficios que podía tener una entidad federativa y otra, también se indican los los criterios que tenían legalmente en relación al estado de ebriedad que desde entonces se seguía considerando al sujeto en ese estado como algo mezquino prohibiendoles ingresar al centro de labores, motivando al patrón a rescindir el contrato de trabajo no importando al patrón el porque de su comportamiento, desconociendo por completo la prescencia de su enfermedad para darle oportunidad de recuperarse y seguir laborando, claro esta que debe advertirse al trabajador que el continuar en ese estado traera como consecuencia la rescisión de la relación laboral.

### Capítulo Tercero.

#### 3.- Marco Jurídico de la ebriedad como causal de Rescisión.

- 3.1.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 3.2.- La Ley Federal del Trabajo.
- 3.3.- Jurisprudencias.
- 3.4.- Breve análisis de las causales de Suspensión.
- 3.5.- Breve análisis de las causales de Terminación.

### Capítulo Tercero.

#### 3.- Marco Jurídico de la ebriedad como causal de Rescisión.

En nuestro país estamos pendientes de mantener una continuidad en las relaciones laborales, en virtud de que el trabajador generalmente obtiene un sólo ingreso para subsistir, cubriendo con ello gastos personales o familiares; de ahí nuestra motivación para mantener la duración indefinida de la relación, obteniendo de ella una fuente de ingreso seguro evitando abusos por parte del patrón, para privar al asalariado de su única percepción económica.

Para ello las autoridades siguen creando medidas legislativas justas, plasmandolas en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes Federales de Trabajo y sus respectivos reglamentos en donde se indican las causales de rescisión, suspensión y terminación de la relación de trabajo, que por incumplimiento de uno de los sujetos o de ambos se disuelve el vínculo laboral jurídico, que a lo largo del desarrollo del Capítulo conoceremos.

### 3.1.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Del trabajo y de la previsión Social artículo 123.  
Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoveran la creación de empleos y la Organización Social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, debera expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán :

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

Así es como en su Fracción XXII manifiesta lo siguiente en relación al despido del trabajador : El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

### 3.2.- La ley Federal del Trabajo.

La ley en específico para regular el trabajo es la Federal del Trabajo, en donde se indican los derechos y

deberes a los que se hace acreedor la persona trabajadora cuando incurre en una falta cuando éste llega al centro de labores por encontrarse en estado de ebriedad.

''Manifiesta la ley lo siguiente en su artículo 46 :El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

El artículo 47 nos indica: Son causas de rescisión la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

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

Que debe hacer el patrón?

Deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, el aviso deberá hacerce del conocimiento del trabajador y en el 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.

A falta de aviso al trabajador a la Junta, por sí sola

bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Si tomamos en cuenta que el patrón no dio aviso a la Junta de la rescisión siempre negará el despido y ofrecerá el trabajo para arrojar la carga de la prueba de los trabajadores.

De lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación confirma los criterios en los diversos amparos directos 1748/73 de Jorge Alberto García Quintanilla y otros.

Con la nueva reforma el patrón está en posibilidad de dar el aviso no solo al trabajador sino también a la junta, en un plazo de cinco días, en caso de no darse el aviso se considerará injustificado, por lo que consideramos es antijurídico este criterio ya que los despidos serán justificados o injustificados, debería decirse presumiblemente salvo prueba en contrario; resulta absurdo derivar la justificación o injustificación de un despido de un simple aviso administrativo de notificación.

En la práctica los patrones que hubieren omitido dar el aviso del despido, alegarán que nunca despidieron al trabajador y le arrojarán a éste la carga de la prueba. El aviso deberá darse al trabajador y no al sindicato en relación con el aviso que se tiene que dar a la Junta con respecto al despido del trabajador cuando éste se niegue a darlo se hace necesario que se cumplan los siguientes

requisitos:

- a).- Que el que dio el aviso de despido acredite fehacientemente su personalidad, por lo tanto si se trata de una persona moral habra de adjuntar el aviso en cuestión el poder notarial correspondiente.
- b).-Asentar en el aviso que el trabajador se nego a recibirlo y de ser posible acreditar tal situación con testigos.
- c).- Relatar en que se fundamento el despido afin de que el trabajador no quede en estado de indefención.
- d).- Señalar el domicilio del trabajador en donde se debe de notificar aviso, sobre este particular se aconseja se de el domicilio del actor con el que se dio de alta en el Seguro Social.' (80)

### 3.3.- Jurisprudencias.

La Jurisprudencia es una de las principales fuentes a las que nos abocamos cuando hay ausencia de algún precepto en ley, de ahí su importancia cuando juristas destacados por su capacidad jurídica logran hacerla emitiendo cinco resoluciones en un mismo sentido.

Importantísimo es que antes de emitir su voto se estudie el caso en un estremoso fondo sin olvidar para ello las teorías jurídicas que nos llevarán a conocer supuestos que

80.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. Manual de Aplicación de la Nueva ley Federal del Trabajo. Porrúa, México, 1971.

prevengan alguna anomalía en la aplicación cotidiana de estas tesis al problema concreto para defenderse adecuadamente en juicio.

En relación a la causal de rescisión por estado de ebriedad enunciaremos algunas de las resoluciones emitidas por la autoridad jurisdiccional.

SECCIÓN: JURISPRUDENCIA.  
NUMTESIS: 94,  
APENDICE: 1985.  
PAG. 84.  
VOLTOMO: V  
TITULO 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.

PAGINA: 19  
VOLTOMO: 55  
EPOCA: 7A.  
TITULO: EBRIEDAD ESTADO DE APRECIACIÓN:

La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos con la sólo 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 es distinta de las que normalmente siguen las demás personas y para lo cual no se necesitan de conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que

presente ese estado para llegar a esta conclusión.

PAGINA: 11

VOLTOMO: 55

EPOCA: 7A.

TITULO: 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, certificado que debe tomarse como una prueba testimonial, es suficiente para demostrar el estado de ebriedad.

PAGINA: 65.

VOLTOMO: IX

EPOCA: 6A

TITULO: DOCUMENTOS PRIVADOS:

La prueba documental privada sólo constituye una testimonial irregular que se perfecciona con la declaración del que autoriza el documento mediante la ratificación correspondiente, de tal suerte que, si quien firma, en el momento de la diligencia reconoce esa firma, pero no el contenido del documento y manifiesta que lo firmo por encontrarse en estado de ebriedad, de ello resulta la invalidez de la prueba por que se encuentra dentro de los extremos de una afirmación y una negación lo que no puede conceptuarse como expresión de verdad o certeza.

PAGINA: 32

VOLTOMO: XXXVII

TITULO: EBRIEDAD, RESCISIÓN DEL CONTRATO POR:

Si en su demanda de garantías el trabajador quejoso que en la junta aprecio en forma indebida las pruebas aportadas

por la empresa demandada, para justificar que se presento al trabajo en estado de ebriedad y por tal motivo le fué rescindido su contrato individual de trabajo, ya que no se le practico ningún examen médico para determinar su estado, tal concepto de violación resulta ineficaz para concederle protección de la justicia Federal que solicita, en virtud de que como lo ha expresado la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 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 bebido; permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes lo 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 concurra 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 actuo en forma congruente al estimar que esta prueba era suficiente para tener por acreditada la excepción de la empresa fundada en lo que corresponde la fracción trece del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

PAGINA: 23.  
VOLTOMO: LXXIV  
EPOCA: 5A  
TITULO: EMBRIAGUEZ PRUEBA TESTIMONIAL DE LA:

No existe motivo alguno para desestimar las declaraciones de testigos que manifiesten haberse percatado de que una persona se encontraba en estado de embriaguez bajo el pretexto de que para ello se requiera alguna prueba de carácter técnico pues la generalidad de las personas en edad adulta pueden darse cuenta por la mera observación del hecho de si alguien se encuentra intoxicado por haber consumido bebidas alcoholicas.

PAGINA: 217  
VOLTOMO: CVIII  
EPOCA: 5A  
TITULO: ALCOHOL OLOR A:

El olor a alcohol, probado por medio de testigos que no declaran que el trabajador hubiese estado ebrio sino simplemente oia alcohol, no es prueba suficiente de la embriaguez.

PAGINA: 217  
VOLTOMO: CVIII  
EPOCA: 5A  
TITULO: EMBRIAGUEZ:

Si se evoca por la parte patronal la embriaguez del trabajador cuando sufre algún accidente de trabajo debe aquella probar la excepción y el simple olor a alcohol acreditado por medio de testigos no es suficiente para probar su estado de embriaguez para que pueda tener aplicación la fracción primera del artículo 316 de la ley

Federal del Trabajo. deberá probarse por peritaje médico por la autopsia cuando esta sea posible.

PAGINA: 1279

VOL TOMO: LXXXVI

EPOCA: 5A

TITULO: EMBRIAGUEZ COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Es cierto que en la ejecutoria que aparece publicada en la pagina 203 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 alcoholico; pero este precedente de jurisprudencia no puede extenderse en al caso de que se trata pues, en la especie se dio como causa del despido del trabajador el hecho de que éste se presentaba en estado de ebriedad a sus labores e injuriaba a sus compañeros en tales ocasiones; pues la ingestión de bebidas alcoholicas y la alteración orgánica que ellas producen, es susceptible de percibirse por medio de los sentidos sin necesidad de recabar opiniones tecnicas sobre el particular.

PAGINA: 534

VOL TOMO: XLV

EPOCA: 5A

TITULO: JUNTAS APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS POR LAS:

Si por medio de una investigación que practicán diversos empleados de una empresa se comprueba que un trabajador de la misma se presento en estado de ebriedad a su trabajo y

esta investigación se ofrece como prueba ante la Junta, hay que concluir que esta autoridad, para evitar que el referido trabajador se presente en este estado a su trabajo no se funda en pruebas inexistentes, sino que aprecian las que obran en autos y están en lo justo, si en uso de la soberanía que la ley concede a las Juntas concluye que se encuentra demostrado el hecho.

PAGINA: 21  
VOLTOMO: 163-168  
EPOCA: 7A  
TITULO: ESTADO DE COMO CAUSAL ANALOGA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de concurrir el trabajador en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo pues dicha fracción considera incluidas en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además 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 a si la rescisión de su contrato individual de trabajo.

PAGINA: 1181  
VOLTOMO: XCV  
EPOCA: 5A  
TITULO: EMBRIAGUEZ DESPIDO DE TRABAJADORES POR:

Al establecer la fracción XIII del artículo 121 de la ley Federal del Trabajo que es causa de despido la embriaguez del trabajador en desempeño de sus servicios lo hace seguramente porque el estado de ebriedad puede poner en peligro sus propias vidas o la seguridad de los talleres en que trabajen y también porque así no se encuentran en condiciones de desempeñar sus servicios con la intencidad y cuidado apropiado. Por tanto si el trabajador concurría a sus labores en estado de ebriedad la Junta no condeno indebidamente al no condenar a la empresa a que se reinstalara a dicho trabajador ni al pago de salarios caídos del cual se desprendió el artículo 47 fracción XIII de la ley Federal del Trabajo vigente.

### 3.4.- Breve análisis de las causales de Suspensión.

En la ley Federal del Trabajo en su capítulo tercero se refiere a la Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

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

1.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

11.-La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que constituya 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;

IV.-El arresto del trabajador;

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

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

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

La fracción IV podrá estar comprendida en la III.

La suspensión del trabajo por el patrón sin autorización de la Junta equivale a un despido injustificado.

Jurisprudencia 4a sala S.C.J.N. año 1968 pag. 21 y 22.

La fracción VII es reciente e incluye falta de tarjetas sanitarias, licencia de manejo etc.

Suspensión indefinida de un trabajador se equipara al

despido, pues se le impide que preste servicios sin fundamento legal.

Amparo directo 2474/57. J.M. Hiser y Cia. S.A. 9 de octubre de 1958, Gilberto valenzuela, 5 votos.

La suspensión máxima que puede imponer un patrón es hasta 8 días artículo 423 fracción X.

En cambio los sindicatos pueden suspender por tiempo indefinido a sus agremiados.

Sólo las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario se suspenden, ya que las obligaciones de trato debido y respeto mutuo continúan vigentes.

Artículo 43.- La Suspensión surtirá efectos:

I.- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo del Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II.- Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad Judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que no la absuelva o termine el arresto;

III.- En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban presentarse los servicios o desempeñarse los cargos hasta por un periodo de seis años; y

IV.- En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de 2 meses.

Artículo 44.- Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 fracción III de la Constitución, el tiempo de servicio se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Artículo 45 El trabajador deberá regresar a su trabajo.

I.-En los casos de las fracciones I,II,IV y VII. del artículo 42 al día siguiente a la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la Suspensión.

Acontinuación daremos una explicación resumida de las fracciones anteriores como causales de Suspensión por el autor Francisco Ramírez:

La fracción I del artículo 42 manifiesta: La enfermedad contagiosa no necesariamente trae aparejada una incapacidad física para realizar el trabajo, tal sería el caso de una enfermedad venerea que, por no restar facultades físicas al

trabajador, en nada interferiría en la posibilidad de desempeñar el trabajo.

El trabajador quiso establecer esta causal específicamente, independiente de que incapacite o no al trabajador para el trabajo, ante la imperiosa necesidad de preservar la salud de la comunidad dentro de la empresa. Si el trabajador no avisa al patrón, sabiendo que padece de enfermedad incurre en falta de probidad, y por ende, es causa de despido justificado, aludiendo al artículo 47 fracción II de la misma ley.

La suspensión surtirá efectos por todo el tiempo que el médico del seguro social expida al trabajador las incapacidades respectivas sin que puedan excederse dos años de conformidad con el artículo 99 y 100 de la ley del Seguro Social.

Fracción II, Se debe entender que toda enfermedad o accidente que no constituyen o derivan de un riesgo de trabajo suspenden la relación de trabajo ya sea que produzcan una incapacidad física o mental.

La incapacidad debe ser temporal pues de lo contrario no estaríamos en presencia de una suspensión, sino de una terminación de la relación de trabajo;

Como ejemplo se tiene el caso de maternidad, la ley da un tratamiento especial en sus artículos 165, 170, de la ley federal del trabajo y de la ley del Seguro Social art. 93,

102, 109, 110 y 111.

Una de las diferencias de la fracción I y II es que comienza a surtir efectos la suspensión en la fracción II a partir del inicio de la incapacidad y en la fracción I a partir de que tiene conocimiento de la enfermedad el patrón.

Fracción III: Desde que es aprehendido, el presunto responsable de la comisión de un delito; hasta el momento en que se dicta sentencia definitiva en el proceso instruido en su contra esto constituye prisión preventiva.

La prisión preventiva suspende la relación de trabajo por la imposibilidad en que se encuentra el trabajador de acudir a trabajar. Por consiguiente, si el trabajador obtiene su libertad bajo fianza, deja de tener el impedimento antes dicho y debe entonces presentarse a seguir laborando.

Una de las diferencias existentes en el artículo 47 fracción XIV es que exista privación de la libertad, impidiéndole cumplir con el servicio de la relación de trabajo y como consecuencia el despido justificado, por lo que se refiere al pago del salario queda liberado el patrón de cubrirlo, a excepción de que el trabajador haya obrado en defensa de la persona o de los intereses del patrón.

En la fracción IV: De acuerdo con el artículo 21 Constitucional, la imposición de las penas es propia y

exclusiva de la autoridad judicial, así debe entenderse que se refiere a las penas por la comisión de los delitos.

En cambio, de acuerdo con el mismo artículo, compete a la autoridad administrativa, el castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de la policía, el cual puede consistir en multa o privación de la libertad que, en este caso recibe en nombre de arresto, mismo que no puede exceder de treinta y seis horas.

En la fracción V: En el artículo quinto de la Constitución, declara como obligatorios los servicios de las armas y jurados, cargos concejiles y de elección popular directa o indirecta, funciones electorales y censales, así como los servicios profesionales de índole social y alistarse y servir a la guardia nacional cuando este sea llamado de acuerdo al artículo 31 fracción III de lo contrario el patron no estará obligado a tomar cuenta el periodo de antigüedad.

En la fracción VI: La Suspensión queda plenamente justificada pues tratandose de organismos de constitución tripartita, la presencia de los trabajadores se hace necesaria y de tiempo completo, razón por la que dicha actividad es incompatible con el trabajo del trabajador, extendiendose el periodo hasta por seis años.

En la fracción VII.- Debemos explicar que el documento desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en

el cual por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho, también lo será todo objeto en el que por figuras o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho, como hoja de papel, tarjeta de papel, cartón, metal etc. En donde consta que el trabajador reúne los requisitos necesarios exigidos por las leyes y reglamentos para ejecutar su trabajo. Y mientras el documento público entendido de acuerdo con el artículo 795 de la ley Federal del Trabajo es aquel cuya formulación esta encomendado por la ley a un funcionario investido de fe pública así como el que expida en ejercicio de sus funciones.

Quando un trabajador por negligencia no refenda oportunamente su licencia es indudable que tal situación le es imputable y, por tanto, se suspende la relación.

En caso de no presentarse al día siguiente de la terminación de los dos meses, el patrón de inmediato podrá despedirlo sin necesidad de esperar a que se acumulen las faltas a que alude la fracción X del artículo 47 de la ley pues su conducta se equipara a un abandono de trabajo según criterio de la S.C.J.N. (61).

### 3.5.- Breve análisis de las causales de Terminación.

En este punto conoceremos cuales son las causales de

---

61.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, criterios y jurisprudencia. Pac, México, 1983. Pp. 7 a la 37.

terminación de la relación de trabajo, en su artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

II.-La muerte del trabajador.

III.-La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36,37 y 39.

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

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

En el artículo 54.- En los casos de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Art. 55 Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

Con la participación del jurista Francisco Ramírez

podremos conocer el análisis de cada fracción:

Fracción I.- El mutuo consentimiento es una practica común, sobre todo cuando se otorga convenio ante la Junta, debe indicarse que dicho convenio no requiere necesariamente la aprobación de la Junta, pues si no contiene cláusula en contra del derecho o la moral, es inecesaria la tutela de la Junta en favor del trabajador.

Es cierto que debe el patrón dar su consentimiento a la terminación de la relación. Pero ello no es obtáculo de que la renuncia del trabajador tambien origine la terminación de la relación.

El patrón esta obligado al pago de lo debido pero carece de toda responsabilidad indemnizatoria.

En cambio, con respecto al trabajador existen tres situaciones: Si el patrón presta su consentimiento a la renuncia del trabajador, queda éste relevado de toda responsabilidad; si el trabajador renuncia sin que concurra el consentimiento del patrón y renuncia antes de cumplir un año de servicio habiendose comprometido por mas tiempo, queda sujeto a la responsabilidad civil en caso de que exista. Si el trabajador renuncia sin dar su conformidad el patrón, pero renuncia despues de haber prestado sus servicios por mas de un año en ningun momento estará sujeto a responsabilidad civil derivada de la renuncia.

Fracción II: Por muerte del trabajador, ante la evidente imposibilidad de prestar el servicio trae como consecuencia

necesaria, forzosa y obligada la terminación de la relación de trabajo.

Estarán los beneficiarios a la prima de antigüedad y a las prestaciones inherentes art. 162 fracciones V y VI en el caso de no ser riesgo de trabajo; de ser así, tiene derecho a 730 días de salario y dos meses de sueldo para gastos de funeral.

Fracción III: La terminación de la obra o vencimiento del término.

En toda empresa existen actividades que constituyen una necesidad permanente y otras cuya naturaleza es temporal, en el primer caso los contratos de trabajo deben celebrarse por tiempo indeterminado y los segundos por obra determinada o tiempo determinado. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando exija su naturaleza art.36. y el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se prestará cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; art. 37. Con la modalidad para el contrato por tiempo determinado, de que si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia; art.39. A los requisitos antes señalados se le agrega otro, debe señalarse en el contrato individual que se redacte con toda precisión, la obra a realizar o la

razón de ser del tiempo determinado para que el trabajador quede debidamente enterado de tal situación y además, tiene que aceptar expresamente el trabajador la modalidad convenida; respecto a las consecuencias de la terminación del contrato queda únicamente obligado el patrón al pago de lo debido de lo anterior la Corte ha manifestado que sería antijurídico e inmoral, el seguir pagando el patrón salarios a un trabajador que ya no necesita.

**Fracción IV: Incapacidad física o mental.**

En el caso de la suspensión de la relación según queda ya estudiado la incapacidad física o mental no debe tener un origen en el riesgo de trabajo, pero en el caso que nos ocupa sea o no producida por un riesgo de trabajo la incapacidad provoca la terminación de la relación ante la imposibilidad por parte del trabajador, nos referimos a una incapacidad permanente.

Si la incapacidad la provoca un riesgo de trabajo no profesional y no opera el régimen del seguro social el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario o de ser posible si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes atr.54 Sin embargo el patrón no tiene la obligación de crear un puesto en este caso ni mucho menos puede desplazar a otro trabajador para reubicar al que padece la incapacidad y en caso de reubicar al trabajador la relación continuará bajo las mismas condiciones pactadas.

Fracción V: El concurso a 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.

El cierre de la negociación es una situación de hecho, que en forma absurda nuestro legislador incluye como causa de terminación; ya que equivale a aceptar la conducta ilegítima del patrón, la reducción definitiva de trabajo termina legalmente con los núcleos de trabajadores cuyos servicios ya no resultan necesarios.

La Cesión o transmisión de bienes con el ánimo de que continúe la explotación, denominada sustitución patronal, no afecta las relaciones de trabajo de la empresa, ya que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo, por las obligaciones que se derivan de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término por seis meses, concluido este periodo subsiste únicamente la responsabilidad del nuevo patrón, siempre y cuando se les de aviso correspondiente al sindicato o a los trabajadores. (62).

#### Capítulo Cuarto.

4. El estado de ebriedad como causal de Suspensión o de Terminación de la relación de trabajo.

4.1. - Análisis de la Embriaguez como Enfermedad.

4.2. - Análisis de la Embriaguez como causal de Suspensión.

4.3. - Análisis de la Embriaguez como causal de Terminación.

4.4. - Modificación a la Ley Federal del Trabajo.

#### Capítulo Cuarto.

#### 4.- El estado de ebriedad como causal de Suspensión o de Terminación de la relación de trabajo.

En éste capítulo anexaremos todo tipo de criterios acerca del estado de ebriedad, teniendo como principal interés el conocer que efectivamente es una enfermedad y que como tal debe ser tratada.

De ahí que proponíamos que éste supuesto se plasme en forma preventiva en el capítulo de Suspensión o Terminación con algunas modificaciones a las que actualmente son llevadas a cabo en la causal de Rescisión de la relación de trabajo que con posterioridad analizaremos.

##### 4.1.- Análisis de la Embriaguez como enfermedad.

Analizar el estado de ebriedad es de suma importancia, ya que el paciente al ser tratado médicamente, no recupera al cien por ciento la misma capacidad física e intelectual, y tiene como consecuencia, una disminución en la productividad laboral.

Antes de iniciar debemos adentrarnos a los conceptos expuestos por diversos médicos relacionados a los sujetos

que ingieren alcohol.

En el diccionario terminológico de ciencias médicas se define de la siguiente manera al alcoholismo:

''Alcoholismo agudo es la intoxicación por el alcohol, conjunto de efectos morbosos debidos al abuso de bebidas alcoholicas, pudiendo ser crónico manifestandose como un estado producido por el repetido y continuado abuso de alcohol.'' (63)

El diccionario Médico ilustrado de Mellon nos indica: ''El alcoholismo es el estado de enfermedad principalmente por alterar los sistemas nerviosos y gastro intestinal producido por el consumo excesivo de alcohol.'' (64).

El diccionario de Ciencias Médicas indica: ''El alcoholismo es el total de una patologia o enfermedad por el abuso y dependencia o adicción al alcohol, intoxicación o hábito de bebida crónico que provoca deterioro en la salud y de las funciones sociales, con dependencia y aumento de la adaptación a los efectos del alcohol.

Los signos y síntomas específicos del alcohol aparecen por lo general luego del cese súbito del hábito de beber.

Agudo: Intoxicación transitorio mental temporario con incoordinación muscular inducidas por la ingestión

---

63. - CARDENAL, L. Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas. Cuarta edición, Salvat, España, 1952, Pag. 45.

64. - Cfr. MELLONI BIAGIO, Jhon. Diccionario Médico de Melloni. Op. Cit. idem. Pag. 15.

de bebidas alcoholicas en cantidades toxicas.

Alfa: Término de Jellinek para designar la dependencia del alcohol todavía controlable puramente psicológica para aliviar un mal emocional o físico.

Beta: Término de Jellinek para designar los trastornos físicos que se ocasionan con el uso excesivo de alcohol como la gastritis y cirrosis hepática.

Crónico: Condición patológica que afecta principalmente los sistemas nerviosos y digestivo causada por el uso habitual de bebidas alcoholicas en cantidades tóxicas.

Delta: Término de Jellinek para determinar una forma avanzada en la cual el individuo ha perdido totalmente la capacidad de abstenerse de beber alcohol a un periodo breve

Epsilon: Término de Jellinek para designar al bebedor circunstancial, como el que puede darse durante los periodos en que se esta fuera de casa.

Gamma: Término de Jellinek para designar un estado grave de alcohol caracterizado por una progresión desde la dependencia psicológica al alcohol a la fisiológica y los sintomas de abstinencia con pérdida del control sobre la ingesta alcohólica y cambios en las relaciones interpersonales."(65).

De lo anterior hay que destacar que la enfermedad como

---

65. - STEDMAN, Thomas. Diccionario de Ciencias Médicas Ilustrado. Vigésimo quinta edición, Panamericana, Argentina 1993. P.51.

tal, es sólo atributo al todo llamado alcoholismo y que el sujeto adicto al alcohol es víctima de todas las enfermedades que surgen como consecuencia de las bebidas alcohólicas, el alcoholismo es un problema demasiado complejo para que pueda considerarse solamente como una ofensa espiritual o criminal, es también una aflicción de la sociedad, en sí es toda una gama de situaciones depresivas que llevan a utilizar al alcohol como un medio para olvidar haciéndose dependientes después de la primera copa.

Otros autores doctrinarios en medicina nos proporcionan de manera clara los síntomas y consecuencias que causa ésta enfermedad de la siguiente forma:

Los estragos producidos por el alcoholismo son: disminución de la producción, aumento de accidentes y crímenes, enfermedades físicas y mentales, así como la disolución familiar.

Comenzaremos por explicar cual es el metabolismo del alcohol en nuestro organismo de la siguiente manera:

Se absorbe intacto a través del tubo digestivo, el 80 por ciento aproximadamente por el intestino y el resto por el estómago, su presencia puede ser demostrada en la sangre 5 minutos después de su ingestión y su máxima concentración se alcanza en media o dos horas, la ingestión de alimentos grasos impide su absorción por el intestino, y

el agua, en cambio, facilita su absorción; mientras tanto los efectos fisiológicos del alcohol en la parte del sistema nervioso central, presenta una acción directa sobre la excitabilidad y contractibilidad del músculo cardíaco, con dosis intoxicantes, hay elevación en la frecuencia y volumen cardíacos y en las presiones del pulso, el aumento en la sudación y la vaso dilatación causa pérdida del calor corporal, el alcohol es capaz de producir ácido en apariencia, porque los tejidos forman o liberan histamina con la ingestión de alcohol de 15 a 10 por ciento aumenta la secreción de moco, lo que hace que la mucosa del estómago se congestione produciendo gastritis aguda.

Se acepta que el alcohol no es un estimulante, sino un depresor del sistema nervioso central, algunos de sus efectos tempranos manifestados por la locuacidad, agresividad, actividad excesiva y aumento de la excitabilidad eléctrica de la corteza cerebral simulan un estado de estimulación acabando poco a poco con la capacidad mental del sujeto. De la misma manera afecta los tipos de acción motora, desde el simple mantenimiento de la posición de pie, el control del habla y los movimientos oculares, los movimientos que participan no sólo son más lentos que lo normal sino menos seguros y desordenados.

El alcohol también interfiere con la eficacia de la función mental y con el proceso de aprendizaje que se vuelve más lento y menos efectivo, la facultad de formar

asociaciones, ya sea de figuras o palabras, tiende a bloquearse y el poder de atención y concentración se reduce, el individuo no es tan versátil como de costumbre para dirigir el pensamiento hacia nuevas ideas que ayuden a resolver un problema.

Tolland estudió varios grupos de personas alcohólicas durante un periodo de ebriedad sostenida, cuando estaban ingiriendo diariamente entre 90 y 120 centímetros de alcohol, y practicamente no encontró disminución en la realización de pruebas encaminadas en medir la atención, los movimientos y el tiempo de reacción a los estímulos visuales y auditivos; los niveles de alcohol en la sangre durante el tiempo de prueba de estos individuos, varió de 60 a 200mg por 100ml.

Sin embargo, esto no quiere decir que el sujeto no esté afectado tanto física e intelectual, recordemos que el síntoma será estimulante depresivo, por lo que en bajas cantidades, el afectado pasa desapercibido, éste tipo de tolerancia explica porqué pueden ingerirse cantidades excesivamente grandes de alcohol en 24 horas, sin mostrar signos importantes de embriaguez, ni concentraciones altas de alcohol en sangre.

Al parecer el factor importante en esta adaptabilidad rápida no es tanto la velocidad del incremento o el nivel de alcohol en la sangre sino el tiempo que el alcohol haya estado en el organismo, también se ha demostrado que si la

dosis de alcohol que causa concentraciones sanguíneas altas se mantiene constante, la alcoholemia disminuye y desaparecen las manifestaciones clínicas de embriaguez.

Las manifestaciones clínicas del alcoholismo se presentan principalmente en el aparato digestivo y el sistema nervioso, en el sistema digestivo se encuentran los síntomas de alteraciones de función gastrointestinal son comunes en los alcohólicos y de ellos lo más característico son las náusea y el vómito matutino; en forma peculiar el paciente puede suprimir estos síntomas tomando una o dos copas de una bebida alcohólica sin que vuelva a presentarse la náusea o el vómito hasta la siguiente mañana.

Otras molestias comunes, referibles al sistema gastrointestinal, son la distensión abdominal, malestar epigástrico, eructos, síntomas de úlcera y hematemesis ocasionando fuentes de hemorragias y la llamada gastritis considerada como benigna por desaparecer en cuestión de días.

También cabe señalar que cerca del 10 por ciento de pacientes con alcoholismo grave, desarrollan una forma más permanente de padecimiento hepático, o sea una cirrosis, en la cual la proliferación difusa del tejido fibroso destruye la arquitectura lobular normal del órgano.

Lo anterior surge en el momento en que el alcohólico

ingiere aproximadamente mas de 25 mililitros de alcohol, ya que éste es el límite para que el hígado metabolice dicha sustancia de 4 a 6 horas, recordando que dichos daños son irreparables.

El efecto del alcohol sobre el sistema nervioso se acompaña de un gran número de trastornos neurológicos como: La intoxicación alcohólica, que se manifiesta por grados variables de alergia y excitación, pérdida del control personal, irregularidades de la conducta, locuacidad, lenguaje incoherente, incoordinación de los movimientos y del paso, irritabilidad, estupor y coma.

El Síndrome de abstinencia o de supresión que son los estados de intoxicación provoca temblores, alucinaciones, ataques epilépticos y delirio. Aunque el factor causal de tales trastornos es la embriaguez crónica, los síntomas se manifiestan después de un periodo de relativa o absoluta abstinencia de alcohol.

Los temblores es el síntoma más común del síndrome de abstinencia, conocida como agitación o nerviosismo asociado a irritabilidad general y síntoma gastrointestinales, en particular náusea y vómito, síntomas que se presentan por la mañana después de varios días de estar bebiendo luego del breve periodo de abstinencia que impone el sueño.

Alucinosis: los síntomas que revelan un trastorno de la

percepción de los sentidos se presentan en la cuarta parte de los pacientes con temblores. El enfermo se queja de lo que él llama malos sueños, los describe como episodios no naturales de pesadillas asociado con un sueño inquieto y sólo con dificultad puede distinguirlos de la realidad. Los ruidos y las sombras se interpretan equivocadamente, y los objetos más comunes se desconocen, dándoles una forma irreal.

Alucinaciones auditivas agudas y crónicas se presentan en pacientes cuyo estado sensorial es, por lo demás normal, el paciente esta bien orientado, no se muestra confuso ni embotado y su memoria se conserva intacta. Las alucinaciones son casi siempre de naturaleza vocal aunque en ocasiones se perciben sonidos especiales como ruido de motores, zumbidos, música, timbre de teléfono o ladridos de perro. Cuando se identifican las voces generalmente son de familiares del paciente, dirigiéndose a él o bien, pueden tratarse de discusiones acerca de terceras personas.

La epilepsia alcohólica: Surge a partir de un periodo de ebriedad crónica sigue una abstinencia relativa o absoluta, existe marcada propensión a desarrollar ataques convulsivos. De manera característica, estos ataques se presentan despues de un breve periodo por lo general de 12 a 36 horas de la interrupción de la bebida, despues el paciente deja de sufrir las convulsiones hasta el siguiente ciclo de ebriedad y abstinencia.

El delirium tremens: Este trastorno constituye una de las más graves y espectaculares complicaciones del alcoholismo, y se caracteriza por un estado de confusión profunda, ilusiones, alucinaciones muy vívidas, temblor, agitación, pupilas dilatadas, fiebre, taquicardia y sudoración profusa. En cuanto al delirio el sujeto se consume por la irrefrenable actividad y el insomnio de varios días de duración, el paciente cae en un sueño profundo; despertando lúcido, tranquilo, hambriento y exhausto, sin recordar virtualmente lo acontecido en el periodo delirante.

Las enfermedades alcohólicas de patogénesis dudosa como: La degeneración de origen alcohólico que se presenta generalmente en la edad adulta, consistiendo en una degeneración, de intensidad variable de todos los elementos neurocelulares de la corteza del cerebelo en especial, el de las células de Purkinje, que topográficamente se limita, en forma característica, a las porciones anterior y superior del vermis y de los hemisferios.

La Mielinólisis de la Protuberancia: Se aplica éste término cuando afecta el centro de la base de la protuberancia y el cual consiste en la destrucción de las fibras meduladas, en un sólo foco simétrico, de tamaño variable, la enfermedad se manifiesta por parálisis pseudobulbar y cuadriplejía.

La Atrofia Cerebral: Se presenta en pacientes jóvenes.

que muestran un grado sorprendente de atrofia de las circunvoluciones más importantes en los lóbulos frontales, y un crecimiento simétrico del tercer ventrículo y de los ventrículos laterales, hasta el momento se desconoce cuales sean los cambios que sufra la persona.

La Miopatía Alcohólica: Es un síndrome miopático, que puede ser generalizado o focal, se caracteriza por instalación aguda de dolor intenso, adolorimiento y edema de los músculos, acompañados de miglobinuria, lesión renal e hiperpotasemia en casos graves.

La Cirrosis: Los enfermos que mueren en coma hepático muestran en forma constante, un aumento en el número y tamaño de los astrocitos protoplásmicos en el sistema nervioso central, pero en particular en las capas profundas de la corteza cerebral y cerebelar, degenerando las fibras nerviosas; y es que el amonio deriva de la acción bacteriosa sobre las proteínas intestinales y normalmente es convertido en urea en el hígado. La insuficiencia para metabolizar el amonio o tal vez alguna otra sustancia absorbida del intestino, puede ser el resultado de la enfermedad hepato celular o de la desviación de la sangre alrededor del hígado, si este efecto se prolonga puede conducir a síntomas neurológicos irreversibles y a lesiones parenquimatosas.

El tratamiento del Paciente alcohólico es sin, duda un

problema difícil de resolver, en ocasiones no será necesario que el paciente requiera hospitalización, pero a pesar de ello, puede estar incapacitado en su vida marital social y económica, un periodo útil para llevar a cabo esta tarea es durante la convalecencia del enfermo de una complicación médica o neurológica grave del alcoholismo, o en relación con la pérdida del empleo, un arresto o un divorcio; tal crisis puede ayudar a convencer al enfermo, mejor que ningún argumento presentado por la familia o el médico psiquiatra de que el alcoholismo ha adquirido proporciones graves y que el continuar bebiendo constituye un problema serio.

No se gana nada con adoptar una actitud moralizante o de castigo, ni se dará la impresión al enfermo de que es un proscrito a causa de su enfermedad. La única manera de hacer que tal individuo discontinue la bebida es confiarlo a un Hospital Psiquiátrico o a una institución especializada para el manejo del alcoholismo con la esperanza de la abstinencia forzada y la mejoría en su estado físico influyan para que acepte el tratamiento.

Por último diremos que existen varios métodos en el tratamiento a largo plazo de estos pacientes, el más importante es el empleo del Antabuse, el tratamiento es por aversión, psicoterapia y la participación en organizaciones sociales para combatir el alcoholismo.

El Antabuse en cantidades pequeñas de 0.5g.C compuesto de disulfuro de tetraetiluram, disulfuram) interfiere en el metabolismo del alcohol, de tal manera que al ingerirlo acumula una cantidad anormal de acetaldehído en los tejidos, que produce náusea y vómito e hipertensión.(66)

Algunos se preguntarán quién es el indicado para determinar el estado de ebriedad y el grado de capacidad mental y física que el enfermo tiene? para ello hemos traído conceptos que se refieren al profesional indicado.

Médicos especialistas en psiquiatría estudiosos de la enfermedad alcohólica manifiestan, que deben ser tratados por ellos ya que ni el psicólogo ni el médico general pueden detectar las deficiencias físicas y mentales que el enfermo tiene ni tampoco proporcionar el tratamiento adecuado.

Asimismo proporcionaremos una serie de conceptos de quien y porque debe ser el médico psiquiatra.

El Diccionario de Ciencias Médicas manifiesta que la palabra médico "proviene del latín medicus médico, persona que practica la medicina, doctor, persona autorizada- por su diploma oficial para examinar y cuidar enfermos pero desde el punto de vista del conocimiento general

---

66.-Cft.HARRISON. Medicina Interna. T.I.Octava edición. Prensa Medica Mexicana, México,1979. Pp.742,744,745,746 y 751.

fisiológico proporcionando un tratamiento y cura." (67)

Mientras tanto, en el Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Medicina Dorland, manifiesta lo siguiente:

Médico: Profesional autorizado de la medicina graduado por una facultad de medicina y licenciado por un Consejo apropiado.

Doctor: "El que practica la medicina en contraste con la medicina en forma genérica y sin ninguna especialización." (68)

Asimismo el Diccionario Enciclopédico Ilustrado indica: "Psiquiatra (Psy Chartry, psique -gr.lateria - curación) rama de la medicina que se ocupa del estudio tratamiento y prevención de las enfermedades mentales.

De la misma se desprende en específico la Psiquiatría preventiva, refiriéndose a la mejora control y limitación de la incapacidad psiquiátrica, a menudo se clasifica en primaria, como medidas para prevenir un trastorno; secundaria, como medidas terapéuticas para prevenir un trastorno y terciaria, como medidas e interacción para disminuir el trastorno o la incapacidad que siguen a una alteración.

Teniendo dentro de la especialización del médico psiquiatra el de la psiquiatría industrial u ocupacional

67.- STEDMAN, Thomas. Diccionario de Ciencias Médicas. Op. cit. P. 866.

68.- BIBER, Gabriela y Otros. Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Medicina Dorland. Vigésimo Séptima edición, V. II, M-Z, Interamericana, España, 1992. P. 1054.

que trata del diagnóstico y la prevención de enfermedades mentales en la industria del ramo del paciente psiquiátrico al trabajo y en la tendencia frecuente de accidentes, política del personal etc."(69)

Otros autores en el Diccionario de Ciencias Médicas manifiestan: "Psiquiatría es el tratamiento médico, medicina Psiquiátrica especialidad Médica que se ocupa de los trastornos mentales, diagnóstico y tratamiento de las mismas.

Psiquiatra: Médico especialista en Psiquiatría.

Psicología: Psico- gr. Logos estudio Profesión, disciplina académica y ciencia que se ocupa de la conducta del hombre y los animales, así como; los procesos mentales y fisiológicos relacionados con ellos."(70)

De lo anterior podemos afirmar que el Médico general puede tratar y curar enfermedades, pero desde el punto de vista general fisiológico.

Mientras que el psiquiatra es un médico pero con la especialidad en el tratamiento y cura de las enfermedades mentales, es decir; con conocimientos específicos puede identificar la incapacidad mental del alcohólico.

Mientras tanto el Psicólogo no cabría tampoco dentro de este contexto, debido a que no es un médico, y por

69.- Ibidem. P.1469.

70.-STEDMAN, Thomas. Diccionario de Ciencias Médicas. Op.cit. P.p.1155, 1158.

consiguiente no pude medicar, siendo necesario para controlar al bebedor.

El autor Francisco Javier Tello manifiesta lo siguiente: En relación al alcohol en sangre para determinar dicho estado de ebriedad, la ingestión de pequeñas cantidades de alcohol produce la autocritica con liberación ingobernada del instinto, ya que en forma indirecta el alcohol al interferir en los procesos de oxidación de las neuronas y causar una depresión neurológica produce una estimulación social.

El alcohol se metaboliza únicamente en el hígado debido a una reacción entre la hidrogenosa alcohólica y el núcleo de la disfopiridina para producir acetaldehído, esto quiere decir que el hombre metaboliza alcohol a razón de 12 a 20 mg./100c.c. de sangre / hora, con un promedio de 15 a 17mg. en el individuo normal, esto significa que una persona quema 30c.c. de alcohol absoluto cada 3 o 4 y hasta 6 horas todo depende de la persona, unas metabolizan de forma más rápida que otras, por ejemplo los alcohólicos crónicos que seguramente tienen lesiones hepáticas, lo metabolizan con lentitud, de forma que permanecen intoxicados durante muchas horas.

#### Cuadro Clínico.

##### Síntomas del alcohol en la sangre

10 mlg. % Sensación agradable, mente destacada.

20 mg. % Sensación de bienestar.

50 mg. % El individuo está como en la cumbre del mundo, pretende tener la sabiduría de Salomón y cree hablar como Demóstenes.

100 mg. % Confusión mental, mareos, vertigos, inestabilidad emocional, perdida del juicio, perdida parcial de la memoria y de la capacidad de la comprensión.

150 mg. % Intoxicación, cualquier acción que requiera habilidad puede llevarse a cabo.

150 a 300 mg. % Incoordinación muscular, desorientación, Confusión mental, percepción del dolor abatido estado emocional exagerado, (tristeza, agresividad y miedo).

300 mg. % Incontinencia de esfínteres.

400 mg. % Anestesia, coma y muerte. (71)

Reafirmamos nuevamente que no es fácil determinar dicho estado si no es mediante la intervención de un sujeto especialista en psiquiatría, para determinar el grado y capacidad tanto física como mental del enfermo.

Por otra parte los estudios más recientes consideran que el alcoholismo puede verse desde el modelo de las enfermedades infecto-contagiosas así lo manifiesta el Instituto de Psiquiatría.

De acuerdo a esta concepción la epidemiología tradicional, cuyos orígenes parten de las enfermedades infecto-contagiosas, en el sentido de que estos problemas son resultado de las interacciones del huésped (en este caso el individuo que bebe), el agente (la bebida alcohólica) y el medio ambiente dentro de su contexto más amplio, pues junto con

el hábitat físico, geográfico se considera el medio socio cultural.

Siguiendo este esquema, cualquier medida de origen preventivo debe incidir sobre alguno de los tres protagonistas: el huésped, el agente y el medio, siendo indispensable conocer algunas propiedades y características de cada uno de ellos, y así poder modificarlos por ejemplo: en relación con el individuo (el huésped) hay que tratar de averiguar cuales son aquellos factores que contribuyen a que, en lugar de que beba con moderación y responsabilidad, lo haga en forma problemática con respecto a las bebidas alcohólicas (el agente hay que recordar sus propiedades adictivas y tóxicas estas últimas tanto a corto como mediano y largo plazo), en cuanto al medio ambiente hay que tomar en cuenta los factores que contribuyen a que se consuma mayor o menor cantidad de alcohol en una población específica, cada uno de estos aspectos en forma individual y mediante la interacción con los otros, contribuyendo a que se presenten problemas relacionados con el consumo de alcohol por lo que su entendimiento y su modificación pueden ayudar a prevenirlos. (72)

---

72.-Cfr. MOSER. Prevención del Alcohol y Comentarios al Problema. Adicción R., USA. 1980. P.p.323 a la 345.

#### 4.2.- Análisis de la embriaguez como causal de Suspensión.

La situación que actualmente prevalece en la ley Federal del Trabajo en su artículo 42 fracción I, manifiesta lo siguiente: La enfermedad contagiosa no necesariamente trae aparejada una incapacidad física para realizar el trabajo, tal sería el caso de una enfermedad venérea que, por no restar facultades físicas al trabajador, en nada interferiría en la posibilidad de desempeñar el trabajo.

La suspensión en este caso se produce, independientemente de que incapacite o no al trabajador para el trabajo ante la imperiosa necesidad de preservar la salud de la comunidad dentro de la empresa.

Por consiguiente debiendo entenderse por enfermedad contagiosa que genere, la suspensión ha de ser de naturaleza grave susceptible de causar trastornos biológicos (trastornos duraderos o permanentes) o la muerte.

Proponiendo el legislador que la suspensión durara todo el tiempo que el trabajador padezca la enfermedad. Sin embargo, la fracción I del artículo 43 de la ley dice que la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS sin que

pueda exceder término fijado por la ley del seguro social. Para el tratamiento de las enfermedades contagiosas que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

En la fracción 11 - Se refiere a la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

Este inciso prevé el caso de maternidad operando no tanto por la imposibilidad física de prestar el servicio sino por la protección a la maternidad.(73)

En las dos fracciones del artículo 42 que se refieren a las enfermedades, no cabe el estado de ebriedad o el alcoholismo, el cual está previsto en el artículo 53 de la ley del Seguro Social que dice en su fracción 1: Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, y expresamente el artículo 54 indica: En los casos señalados en el artículo anterior se observarán las normas siguientes:

Fracción 1 El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el ramo de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez.

En el artículo 93 de la ley del Seguro Social establece el periodo en que se conoce a la enfermedad para estos efectos debe ser contagiosa para tener derecho a este.

En cuanto al Seguro de Invalidez artículo 128 para estos

73.-Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Op.Cit. P.p. 9 a la 12.

efectos existe invalidez cuando se reúnan las siguientes condiciones:

Fracción I: Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior se le proporcionará una remuneración superior al 50 por ciento de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejante capacidad, categoría y formación profesional.

Fracción II: que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

Proporcionándole de acuerdo al artículo 129 de la misma ley las prestaciones: Pensión, asistencia médica, asignaciones familiares, ayuda asistencial.

Lo anterior debería ser modificado y considerar al estado de ebriedad en forma preventiva es decir, desde el primer momento en que el enfermo llega al centro de labores en ese estado o que simplemente llegue con aliento alcohólico para ser estudiado formándose en la institución especializada un Historial Clínico para que con posterioridad sirva de prueba en juicio, en caso de reincidir el sujeto.

Proponemos que sea de carácter preventivo es decir antes de que ocurra el riesgo de trabajo para proteger la

vida de él y la de sus compañeros.

Debido a que son sujetos de difícil detección, pues si no excede los límites en que su hígado pueda metabolizar el alcohol, no presentará signos externos, representando un peligro latente para sus compañeros por existir una disminución física y mental.

El artículo 131 manifiesta que: para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales.

#### 4.3.- Análisis de la embriaguez como causal de Terminación.

El autor Francisco Ramírez Fonseca en su libro de criterios jurisprudenciales nos indica lo siguiente: En el artículo 53 manifiesta cuales son las causales de Terminación individual de trabajo, en su fracción IV: La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; En el caso de la Suspensión de la relación, según quedó ya estudiado, la incapacidad física o mental no debe tener por origen un riesgo de trabajo, pero en el caso del cual trata este inciso, indica que ésta sea o no producida por un riesgo de trabajo con ello la incapacidad definitiva

produce la terminación de la relación ante la imposibilidad por parte del trabajador, refiriéndose a una incapacidad física o mental permanente. (74)

Con lo antes expuesto si bien es cierto que el trabajador pierde su capacidad tanto física como mental, no es imposible la prestación del trabajo; sin embargo, dentro del centro de trabajo representa un peligro pues poco a poco pierde habilidad y destreza en su actividad no percatándose el patrón de tal situación, por lo anterior proponemos se haga el estudio previo y que apartir del primer momento se le dé un plazo para recuperar una estabilidad emocional, quedando advertido que de continuar así sera despedido, de esta manera se podrá probar en juicio con medios justos y convincentes.

Parecería como si con éste precepto legal sólo se esperara a que el alcohólico dejara de tener toda la capacidad tanto física como mental y que por consiguiente no pudiera prestar su servicio, claro está que pasarían unos cuantos años, si es que antes no se presenta un accidente por este estado, ya que si la ley del Seguro Social prevé la asistencia médica para que en el plazo de unos cuantos días regrese a su trabajo, sigue representando un peligro latente para sus compañeros.

Lo que pretenderíamos sería mantener una estabilidad en el empleo dando oportunidad al alcohólico de recuperarse en un plazo razonable antes de que cometa una desgracia en el centro de trabajo.

#### 4.4.- Modificación a la Ley Federal del Trabajo.

El proponer un cambio en nuestra legislación de trabajo se debe principalmente porque en la actualidad y en tiempos anteriores se ha considerado al alcohólico como un parásito o lacra social por perturbar el orden y la seguridad en cualquier lugar en el que se encuentre, sin darle oportunidad de que se reincorpore a la actividad laboral.

Pero una vez dada la información exacta de que éste es un enfermo y como tal debe ser atendido por médicos especialistas, se propone que éstos sean de preferencia ajenos a la empresa, para evitar favoritismos al patrón y se considere la prueba como convicente alejada de cualquier confusión. El enfermo deberá ser canalizado a dicha institución médica especialista, debiendo indicar que sea psiquiátrica primordialmente para que determine el grado y síntomas avanzados determinando a través de los estudios clínicos la disminución de su capacidad tanto física; como intelectual.

Advirtiéndoles que deben acudir periódicamente para aplicarles exámenes. De esta manera se pretende frenar el motivo para seguir bebiendo y estabilizar su conducta.

Claro es, que en el momento en que se le detecte que continua tomando será despedido, porque representa un peligro latente al estar disminuyendo sus capacidades.

Como prueba servirán las manifestaciones hechas por el médico psiquiatra.

Si bien es cierto, que actualmente la Ley Federal del Trabajo indica en su artículo 47 las causales de rescisión y en su fracción XIII manifiesta que cuando el trabajador llegue en estado de ebriedad se rescindirá la relación de trabajo si no hay prescripción médica, se entendería aparentemente que quien da un certificado médico, está capacitado para determinar cualquier tipo de enfermedad, pero no es así como ya dijimos debe ser una institución especialista que conozca del problema, los médicos deben ser psiquiatras de lo contrario podrían tener una visión dudosa de su comportamiento y beneficiar de la misma manera al trabajador.

Lo que tratamos es que se den soluciones justas al problema en el que cualquiera de los sujetos; patrón y trabajador no pueda abusar del derecho que se le otorga manifestando hechos que beneficien a sus intereses.

Al referirnos a los sujetos que no tienen esa prescripción médica, se podrá rescindir la relación de trabajo, para ello analizaremos la jurisprudencia que la Corte ha emitido en relación a esta situación, y que de igual manera incurren en errores al favorecer al Patrón:

La jurisprudencia manifiesta lo siguiente " Testigos en materia de trabajo, es ilegal que la Junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrono demandado, fundándose en el que por estar ligados con la negociación respectiva, existe la presunción de que se inclinan en favor de quien los presente en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores por ser los únicos que pudieran haber presenciado el hecho sobre el que se declararán."

Quinta época.

Tomo IVIII, Pag. 541 A-D. 5493/38. Hernandez Luis 5 votos  
Informe 1981 Segunda parte Cuarta Sala.

Considerando a la Teoría general del Proceso, la prueba testimonial no puede considerarse apta para probar dicho estado puesto que es una prueba de total dependencia al Patrón, ya que el trabajador como el médico de la empresa con tal de conservar su trabajo por depender económicamente de él, manifestarán los hechos favoreciendo al Patrón.

Creemos que hay diversas soluciones a éste tipo de problema, -por lo que no consideramos suficiente la simple intervención de los sentidos para determinar el estado de ebriedad.

Parecería que la autoridad otorga derechos mal asignados, por considerar al alcohólico como un parásito sin ninguna cura y tratamiento.

Por lo anterior quisimos presentar algunos de los autores de la Teoría genmeral del proceso como Francisco Carnelutti quien da un panorama amplio del porque no debe asignarse a las partes en juicio facultades que puedan trascender al momento de probar, considerando casi nula la presentación de pruebas posteriores por la parte contraria por existir una Jurisprudencia que protege tal supuesto.

La litis es un desacuerdo, elemento fundamental, es decir el conflicto de intereses que si se satisface el interes de uno queda sin satisfacer el interes del otro, sobre éste elemento substancial se implanta un elemento correlativo de los dos interesados, uno de ellos exige que tolere y otro pide la satisfacción de su interés llamado pretensión.

Al acudir al órgano jurisdiccional conoceremos la distinción de quien resuelve y es juzgado, dentro del proceso jurisdiccional.

Para eso las partes deben someterse y obedecer al juez ya que él representa todo; una parte puede contradecir a otra, pero no al juez, ya que él tiene la balanza, que es representada necesariamente por las pruebas, por ello es indispensable que se otorguen dentro y fuera del juicio derechos adecuados para no permitir alteraciones en la manifestación de los hechos.

Todo modo de ser del mundo exterior puede constituir una prueba, por eso la actividad del juez exige una constante y paciente atención sobre los hombres y sobre las cosas que están en el hecho desconocido que se le pide declare cierto, de ahí que el juez tenga una tarea difícil en el juicio al seleccionar las pruebas y valorarlas, en particular el juez debe interrogar a las partes y a los testigos así como leer los documentos, interpretar su narración, estimar su veracidad culminando finalmente en la crítica de las pruebas, llegando a analizar con mayor detenimiento a la prueba testimonial, considerandola indispensable pero peligrosa, por que la fidelidad del relato depende de la atención del testigo en el momento en el que se dieron los hechos; o también a menudo los intereses en torno a las partes, presionan sobre él y lo inducen con mayor o menor energía a la mentira y al engaño. (75)

---

75. -Cfr. CARNELUTTI, Francisco, El Proceso, Premia, Colombia, 1967. P.p. 25, 52, 57 a la 70.

Con lo anterior podemos destacar que desde siempre se considera a la prueba testimonial como algo peligroso por intervenir la mentira y el engaño.

Por su parte el doctor en Derecho Cipriano Gómez Lara manifiesta lo siguiente:

En el procesos en la prueba de testigos o testimonial donde se llevan a cabo declaraciones de terceros a los que les consten los hechos sobre los que se les examina, esta declaración de terceros ajenos a la relación substancial del proceso se les hace a través de preguntas contenidas que forma la parte que ofrece el testigo. El testigo debe ser conocedor directo de las cuestiones sobre las que se le interroga y además, debe tener la característica de imparcialidad, es decir de no tener un interés particular en el negocio y de no haber una posición de relación íntima de las partes en el juicio.

Cabe advertir que el juzgador debe ser psicólogo en relación a esta prueba, porque suele suceder que el testigo profesional, que es un verdadero actor dramático frente al tribunal, tiene mañas que puede impresionar a un juez inexperto y por otro lado, es frecuente que el testigo verdadero que nunca ha estado en un tribunal, por su nerviosismo dé la apariencia de estar mintiendo. (76)

---

76.- Cfr. GOMEZLARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Séptima edición, UNAM. México. 1987. P.p. 123, 128, 311 y 312.

El autor de la misma manera ve disminuida la confiabilidad por estar en vínculo con el patrón.

Mientras tanto el procesalista Niceto Alcalá Zamora y Castillo, calificaría de autocompositiva esta figura, ya que al no existir forma alguna para ser escuchado el trabajador en juicio, por que la jurisprudencia le indica que es válida la apreciación de los testigos trabajadores y médico de la misma empresa, no hay mas que hacer pues es tan evidente el hecho que cualquiera puede presenciario, lo que ocasiona la imposición de la decisión por una de las partes a la otra, siendo totalmente parcial y egoísta beneficiando en todo momento al patrón. (77)

De ahí que reconozcamos que el derecho procesal es la figura jurídica mas importante por existir un tercero que es el juez, quien debe valorar dichas pruebas para dar una resolución al conflicto.

La jurisprudencia que se refiere: "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."

Vol. 1 pag. 67 A.D. 1421 /57 Aquiliano L. Altamirano 5 votos, Fuente laboral, Jurisprudencia Tesis 94 apéndice 1985.

Consideramos que el único apto para determinar el

77.-Cfr. ALCALÁ ZAMORA y CASTILLO, Niceto. Proceso Autocomposición y Autodefensa. Tercera edición, UNAM. México. 1991. P.p.29, 50, 53 y 58.

estado como ya se dijo debe ser el médico psiquiatra y si es ajeno a la empresa mejor, para evitar favoritismos al Patrón, pretendiendo con ello una estabilidad en el empleo.

La jurisprudencia al referirse a la rescisión del contrato manifiesta lo siguiente: " 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 el contrato individual de trabajo ya que no se le practico ningún examen médico para determinar su estado, tal violación resulta ineficaz para concederle la justicia federal que solicita, en virtud de que, 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."

El considerar que es un hecho tan evidente, no lo es, pues existen enfermedades similares al estado de embriaguez que enseguida expresaremos.

El doctor Jiménez Navarro define el término toxicidad considerándolo de necesario para determinar el grado de alcohol en sangre:

La determinación del estado de ebriedad es todavía materia de controversia, se caracteriza por alteraciones funcionales temporales; sin embargo, en la práctica diaria esa determinación sólo se emplea para calificar los cambios en la apariencia general y la actividad anormal en el andar o en el hablar, las alteraciones en la función motora, particularmente en coordinación, respuesta a los estímulos y tiempo de reacción, estado de la pupila y presencia de olor alcohol todo ello significa signología inespecífica, pero sensible y confiable para las tareas forenses.

Debiendo aclarar que no cualquiera puede determinar dicho estado, pues existen padecimientos como: Diabetes, Traumatismos craneo-encefálicos, accidente cerebral vascular e intoxicación cerebral por otros depresores que presentan sintomatología muy similar al del sujeto alcohólico, por lo que se requiere de estudios especiales complementarios a los que difícilmente tiene acceso, en la mayoría de los casos, el médico adscrito a la empresa, ya que se requiere para dar el diagnóstico de la

metodología específica sensible y contable, poniendo de manifestaciones las concentraciones de alcohol en sangre, además las pruebas que se empleen deben estar encaminadas al estudio de un parámetro objetivo, que no requiera de la interpretación subjetiva del examinador, tampoco admitiendo consideraciones discordantes por parte de los observadores.(78)

Por consiguiente el autor especifica que existen sin duda padecimientos que representan signos externos similares al del alcohólico, por ello no aceptamos que sea tan evidente que cualquiera pueda describir y testificar sobre la enfermedad que está apreciando con los sentidos y aún menos cuando hay otras circunstancias, como la dependencia laboral o la falta de aparatos para detectar o darle continuidad a la recuperación del enfermo alcohólico.

## Conclusiones.

Primera: Actualmente la Ley Federal del Trabajo marca como causal de rescisión el llegar en estado de embriaguez, dicho estado puede ser un estado patológico, por lo que considero debe ser revalorado el mismo.

Segunda: Las enfermedades en materia laboral son causa de suspensión si consideramos el estado de embriaguez como una enfermedad el Patrón debe darle una oportunidad a su trabajador proporcionandole el tratamiento adecuado.

Tercera: En base a lo anterior el Patrón y el Seguro Social, preocupados por ésta enfermedad deben de suspender al trabajador, enviandolo con un médico psiquiatra para tratar de recuperar su capacidad física e intelectual a fin de seguir trabajando.

Cuarta: Si el trabajador se negara a dicho tratamiento el Patrón quedaria libre para rescindir la relación de trabajo.

Quinta: Considero que es necesario que un médico especialista determine especificamente si hay o no enfermedad de alcoholismo.

En el primer caso seria causa de suspensión y en el segundo estamos de acuerdo que, sera causa de rescisión.

Sexta: No negamos que el estado de embriaguez causa trastornos a la empresa, pero nos parece injusto que si este es una enfermedad no se auxilie debidamente al trabajador.

Séptima: Estamos de acuerdo que aún cuando el trabajador acepte el tratamiento y éste no sea apto para desempeñar su trabajo por estar disminuidas sus capacidades físicas y mentales, se aplique la figura de Terminación de la relación de trabajo.

Octava: Conviene al patrón y al trabajador, que haya éste tipo de cambio, pues en el momento de probar podría ser válida la presentación de los estudios y tratamientos hechos por el médico especialista ajeno a la empresa para determinar si es apto al trabajo. Evitando con ello apreciaciones dudosas por todos aquellos testigos que precencien los hechos sin tener conocimiento profesional médica especialista.

## Bibliografía.

- 1.- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso Autocomposición y Autodefensa. Tercera edición, UNAM, México. 1991.
- 2.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. He-  
liasta, México. 1990.
- 3.- CARNELUTTI, Francisco. El Proceso. Premia, Colombia.  
1967.
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Manual de Aplicación e  
interpretación de la Nueva Ley Federal del  
Trabajo. Porrúa, México. 1971.
- 5.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera edición,  
Porrúa, México. 1990.
- 6.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo T.I. Octava  
edición, Porrúa, México. 1991.
- 7.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T.II,  
Novena edición, Porrúa, México. 1992.
- 8.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I,  
Sexta edición, Porrúa, México. 1961.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del  
Trabajo. T.I, Decimo segunda edición,  
Porrúa, México. 1990.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del  
Trabajo. T.II, Sexta edición, Porrúa,  
México. 1991.
- 11.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del  
Derecho. Trigesima quinta edición, Porrúa,  
México. 1984.
- 12.- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso,  
Septima edición, UNAM, México. 1987.
- 13.- GONZALES, Guillermo. Derecho del Trabajo. Segunda  
edición, Charry Temis, Colombia. 1970.
- 14.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo,  
Decimoquinta edición, Porrúa, México. 1986.

- 15.- HARRISÓN. Medicina interna. T.I, Octava edición, Prensa médica mexicana, México. 1979.
- 16.- JIMÉNEZ NAVARRO, Raúl. Materia de Toxicología Forense. Porrúa, México. 1980.
- 17.- MOSER, J. Prevención del Alcohol v comentarios al problema. Adicción Research, USA. 1980.
- 18.- NÚÑEZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II, Porrúa, México. 1983.
- 19.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión Modificación y Terminación de la relación de trabajo. Criterios y Jurisprudencia. PAC, México. 1983.
- 20.- TELLO, Francisco Javier. Medicina Forense. Harla, México. 1991.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa, México. 1978.
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, México. 1975.

### Legislación.

- 23.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima Primera edición, Porrúa, México. 1992.
- 24.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Guillermo Flores Sosa. Tercera edición, Porrúa, México. 1992.
- 25.- Legislación Mexicana Junio- Agosto, Publicado por la Secretaría de Gobernación, Publicación mensual, México. 1931.
- 26.- Legislación Mexicana Septiembre- Diciembre, Publicada por la Secretaría de Gobernación, Publicación mensual, México. 1931.
- 27.- Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva ley Federal del Trabajo. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. Porrúa, México. 1971.
- 28.- Nueva ley Federal del Trabajo. Comentada por Armando Parra y López. Segunda edición, Porrúa, México. 1971.
- 29.- Nueva ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Vigésimo tercera edición, Porrúa, México. 1974.
- 30.- Ley Reguladora del Contrato de Trabajo. de Rafael Zubaran Caipmany. Secretario de Gobernación de Veracruz México 12 de Abril de 1915.
- 31.- Ley sobre accidentes de Trabajo. Nicolás Flores. D.O.F. de Hidalgo 25 de Diciembre de 1915.
- 32.- Ley de Trabajo de Yucatán. Salvador Alvarado, Gobernador de Yucatán D.O.F. 15 de Diciembre de 1915.
- 33.- Ley de Trabajo. Espinosa Mireles, Gobernador Provisional de Coahuila s. Septiembre de 1916.
- 34.- Ley de Trabajo de Yucatán. Salvador Alvarado. Gobernador de Yucatán 15 de diciembre 1915.
- 35.- El artículo 123 comentado por Felipe Remolina Roqueñi. Gaseta del Edo. de México, México. 1974.

Jurisprudencia.

- 36.- Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época, Quinta parte, V.55, P.84, México.1985.
- 37.- Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época, Quinta parte,V.55, P.19, México. 1985.
- 38.- Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época, Quinta parte, V.55, P. 11, México. 1985.
- 39.- Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época, V.9, P. 65, México. 1985.
- 40.- Semanario Judicial de la Federación.Sexta Época, V.XXXII, P. 32, México. 1960.
- 41.- Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época, V.XXIV, P. 23, México 1963.
- 42.- Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época, V.CVIII, P.217, México. 1951.
- 43.- Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época, V.LXXXVI, P.1279, México. 1945.
- 44.- Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época, V.XLV, P.5347, México. 1935.
- 45.- Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época, V.49, P.27, México. 1973.
- 46.- Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época, V.XXII, P.46, México. 1959.
- 47.- Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época, V.1181, México. 1948.
- 48.- Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época, V.163, P.21, México. 1982.
- 48.- Semanario Judicial de la Federación.Quinta Época, V.XCL, P.73, México. 1958.
- 50.- Semanario Judicial de la Federación. Séxta Época, V.XC, P.13, México. 1964.

- 51.- Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época, V.II, P.1989, México. 1949.
- 52.- Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época, V.XCV, P.1181, México. 1949.
- 53.- Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época, V.IXXXVI, P.1279, México. 1945.
- 54.- Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época, V.CII, P.1125, México 1949.
- 55.- Semanario Judicial de la Federación. Segunda Época, V.CII, P. 1186, a la 1188, México. 1986.

Otras Fuentes.

- 56.- BAYOD Y CERRAT. Diccionario Laboral. Reus, España, 1969.
- 57.- BIBER, Gabriela y Otros. Diccionario Enciclopédico Ilustrado de medicina Dorland. Vigésima séptima edición. Volumen 2. M-Z, Interamericana, España. 1992.
- 58.- BRAILER, L. Diccionario Enciclopédico. Jims. España. 1980.
- 59.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Encicloédico de Derecho Usual. T.VI, Decimo cuarta edición, Heliasta, Argentina. 1976.
- 60.- CARDENAL, L. Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas. Cuarta edición, Salvat, España. 1952.
- 61.- CAPITANT, Herri. Vocabulario Jurídico. De palma. Argentina. 1986.
- 62.- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decima edición, Porrúa, México. 1986.
- 63.- Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XXVI, OMEBA, Argentina. 1968.
- 64.- GARCIA PELAYO. Pequeño Larousse, Larousse, México. 1988.
- 65.- GARRONE Alberto. Diccionario Manual Jurídico, Abeledo Perrot, Argentina. 1989.
- 66.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T P-Z. Quinta edición, Porrúa, México. 1992.
- 67.- MELLONI DIAGIO, Jhon. Diccionario Médico Ilustrado Melloni, Revete, España. 1983.
- 68.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, Mayo, México. 1981.
- 69.- STEDMAN, Thomas. Diccionario de Ciencias Médicas Ilustrado. Vigésima quinta edición, Panamericana, Argentina. 1993.