



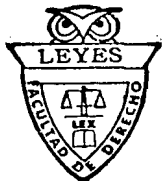
7
2oj

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL SIDA COMO UNA CAUSA DE RESCISION
DE LA RELACION LABORAL

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA CECILIA ACUÑA CALZADA



CIUDAD UNIVERSITARIA

1992

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

INTRODUCCION

| | |
|--|----|
| CAPITULO I.- EL SIDA UNA ENFERMEDAD | 1 |
| A) ANTECEDENTES | 1 |
| B) CONCEPTO MEDICO | 3 |
| C) MANIFESTACIONES DE LA ENFERMEDAD | 9 |
| D) DESARROLLO. ETAPAS | 11 |
| F) EFECTOS | 17 |
| | |
| CAPITULO II.- EL CONTRATO DE TRABAJO | 21 |
| A) SUJETOS | 25 |
| B) EL OBJETO | 32 |
| C) OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR | 37 |
| D) OBLIGACIONES DEL PATRON | 48 |
| E) SU RELACION | 58 |
| F) NACIMIENTO, DURACION Y SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL | 59 |

CAPITULO III.- LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO 65

- A)- TERMINACION EN SENTIDO GENERAL. CAUSAS 65**
- B) LA RESCISION. CAUSAS 76**
- C) CONSECUENCIAS 88**

**CAPITULO IV.- LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS
ENFERMEDADES PROFESIONALES 92**

- A) CONCEPTOS 92**
- B) EFECTOS 94**
- C) RESPONSABILIDAD DEL PATRON 102**
- D) RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR 120**

**CAPITULO V.- EL SIDA COMO CONSECUENCIA DE LA
RELACION DE TRABAJO 124**

- A) EL SIDA COMO SITUACION AJENA DE LA
RELACION DE TRABAJO 125**
- B) SUS INFLUENCIAS EN EL TRABAJADOR 129**
- C) LA OBLIGACION DEL TRABAJADOR DE COMUNICAR
QUE LO PADECE. NEGLIGENCIA DEL MISMO 130**
- D) ASPECTOS JURIDICOS. LAGUNAS EN LA LEY,
RESPECTO DE ESTA ENFERMEDAD 134**

| | |
|-------------------------------|------------|
| E) CONSECUENCIAS | 156 |
| CONCLUSIONES | 159 |
| BIBLIOGRAFIA | 169 |

INTRODUCCION

En nuestro país, México, a lo largo de la historia se ha luchado por la dignidad y los derechos del individuo, por el sólo hecho de serlo; actualmente, en nuestra Constitución que es la ley máxima, han quedado plasmados los derechos a que todo ser humano aspira tales como son el derecho a la vida, a la libertad, al trabajo y a la salud entre otros; y que para su logro final costaron muchos sacrificios y violencias.

La Ley Federal del Trabajo, es precisamente la ley Reglamentaria del artículo 123 Apartado A de nuestra Constitución, en la misma se regulan unos de esos derechos, en concreto la materia de trabajo y algunas cuestiones de seguridad social, esta ley es la titular protectora de todos los derechos de los trabajadores, su función primordial ha sido proporcionar una estabilidad económica al trabajador; asimismo, reglamenta las enfermedades y los accidentes que sufra el trabajador con o sin motivo de su trabajo, brindando para ello beneficios tanto económicos como jurídicos; sin embargo, el motivo de la realización del presente estudio fue precisamente analizar parte del contenido de la propia ley laboral y determinar si la misma ha caído en desuso o puede prever casos de actualidad como es el padecimiento del V.I.H./SIDA en un trabajador, viéndose éste afectado en cuanto a la errónea interpretación de la ley y por consiguiente ser separado de su trabajo.

En el presente estudio nos hemos podido percatar que esta situación es muy marcada en cuanto a las personas que padecen del V.I.H./SIDA; ya que a las mismas, en ocasiones se les ha dejado de dar un tratamiento como seres humanos que lo son, o en su caso como cualquier otro trabajador enfermo; sino que han sido objeto de todo tipo de discriminación personal, social y legal. Lo que resulta indudablemente triste es que para estas personas no existen los derechos fundamentales del ser humano, como son el derecho a la vida, a la libertad, al trabajo y a la salud entre otros, mismos que como expresamos son contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que son objeto de todo tipo de violaciones por aquellas personas que denotan su ignorancia sobre el tema y su falta de interés por instruirse en la misma; actuando de manera irracional; algunas de esas personas, los patrones, han querido fundamentar en la propia Ley Federal del Trabajo la separación del trabajador de su empleo por padecer una enfermedad infecto-contagiosa, sin embargo como hemos repetido innumerables ocasiones a lo largo de este trabajo, el SIDA no es transmisible por contacto casual con alguien que lo padece, sino que requiere de ciertos mecanismos y medios muy específicos para el contagio; asimismo diversas autoridades que igualmente denotan ignorancia sobre el tema y resuelven sobre éstos casos, atendiendo a los falsos rumores, así como aquellas tendencias moralistas.

De lo anterior podemos concretar que no se debe juzgar a la ligera y que todos aquellos casos en que el trabajador es separado de su empleo con motivo del padecimiento, será tomado como despido injustificado y que aquellos patrones que realizan el examen de detección del V.I.H./SIDA sin consentimiento del trabajador como requisito indispensable para que se le otorgue el empleo, o bien, si ya se encuentra laborando se le practica, deben ser sancionados rigidamente por la ley, toda vez que se encuentren violando los derechos fundamentales, del ser humano, perdiendo esta última calidad.

EL SIDA COMO CAUSA DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

CAPITULO I

EL SIDA UNA ENFERMEDAD.

A) ANTECEDENTES.- En 1981, en la ciudad de los Angeles, California, la comunidad médica se empieza a cuestionar acerca de la aparición de algunos casos de un tipo de neumonía rara causada por un parásito llamado *Pneumocystis Carinii* y de un tipo de cáncer conocido como sarcoma de Kaposi en un grupo de la población - adultos y jóvenes que hasta entonces no había sido afectado por estos padecimientos.

En 1982, el Centro de Control de Enfermedades de Estados Unidos (C.D.C.) determino que tanto la neumonía por *Pneumocystis Carinii*, como el sarcoma de Kaposi y otro tipo de infecciones graves, que se estaban diagnosticado en esos adultos jóvenes, no constituyen, en sí, el problema de la salud primordial del paciente sino que eran, en última instancia una manifestación de un problema mas amplio y profundo: la alteración adquirida de su Sistema de Defensa.

Así pues, las enfermedades mencionadas habían aparecido en ellos aprovechando una deficiencia en el Sistema Inmunológico - defensas - de las personas. Esa inmunodeficiencia que se había adquirido ponía al organismo en peligro de contraer diferentes infecciones o cánceres ante las cuales, previamente, se había defendido, pero a los que ahora era vulnerable. El S.I.D.A., había sido definido.

Para 1983 el grupo del Dr. Luc Montagnier, del Instituto Pasteur en Francia en el año de 1984, el grupo del Dr. Gallo, del Instituto Nacional del Cáncer de los Estados Unidos de América, nos daban la respuesta a la otra de las incógnitas relacionadas con este padecimiento, al señalar que éste era causado por un virus, desconocido hasta ese momento al cuál, desde 1986, se decidió denominarlo Internacionalmente como el Virus de la Inmunodeficiencia Humana, (V.I.H.).

Las estadísticas nos muestran que en nuestro país la enfermedad se ha diseminado entre diferentes grupos o sectores de la población, siendo el grupo etáreo mas afectado el de 25-44 años, en el cual se ha concentrado, hasta el mes de julio, más del 65% de los casos; a la vez, otro sector, en el cual se ha diseminado la enfermedad, ha sido el de 15-24 años, ocupando un tercer lugar 13.4% en cuanto a un número de casos; lo cual nos sugiere que los jóvenes, considerando como tales a la población entre 15 y 30 años constituyen uno de los grupos en los que mas se ha extendido el SIDA.

En México, la vigilancia y control de esta enfermedad corre a cargo de la Secretaría de Salud, a través de la Dirección General de Epidemiología y del Comité Nacional para la Prevención del SIDA (CONASIDA).

B) CONCEPTO MEDICO.

En la actualidad, no existe un concepto claro o una definición exacta respecto de lo que es el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (S.I.D.A.), sin embargo al referirnos a esta enfermedad de un modo meramente explicativo, podríamos decir que:

El S.I.D.A. es una enfermedad infecciosa nueva, contagiosa y prevenible, universal, en la actualidad incurable y mortal, que afecta las defensas del organismo, favoreciendo la aparición de infecciones graves y cánceres raros, constituyendo, a la fecha, un grave problema de Salud Pública, a la vez que una pandemia. Las siglas obedecen a:

S = Síndrome

I = Inmuno

D = Deficiencia

A = Adquirida

SIDA = Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.

Se le denomino así, porque estos conceptos representan y caracterizan aspectos básicos involucrados en la enfermedad como son:

a) **Síndrome**, lo cual hace referencia a un conjunto o una serie de signos y síntomas que caracterizan una enfermedad, entendiéndose por signo la manifestación objetiva de una enfermedad; dicha manifestación puede ser observada por un examinador, básicamente el médico quien las observa a través de la exploración del paciente; en el caso del SIDA, ganglios crecidos, fiebre, tos y adelgazamiento. En lo que se refiere a síntoma vemos que es la manifestación subjetiva de una alteración (orgánica o funcional) que sólo la persona examinada puede percibir o sentir y que el médico sólo podría conocer a través de un interrogatorio al paciente, en el caso concreto: fatiga, náuseas, diarrea, dolor en diferentes partes del cuerpo sobre todo estomacal y de cabeza, así como falta de aire.

b) **Inmuno**, relacionado con el Sistema Inmunológico y que refiere a la capacidad de defensa que tiene o que desarrolla nuestro cuerpo contra los agentes extraños o agentes infecciones.

c) **Deficiencia**, que se refiere o implica que tenemos muy poco de algo que necesitamos, en el caso concreto la deficiencia es inmunológica, es decir, deficiencia en nuestras defensas y como consecuencia del debilitamiento de

nuestro sistema Inmunologico, no podrá defender a nuestro organismo de las infecciones.

d) **Adquirida**, se refiere a algo que conseguimos u obtenemos después de la fecundación, es decir, puede ser mientras estamos en el útero y no por herencia, se adquiere en algún momento del desarrollo, incluso para adquirir SIDA in útero, es preciso que la madre se infecte en algún momento del embarazo o ya lo estuviera antes; de ahí que los bebes que nacen con SIDA la adquieren de la madre, porque ella tiene el Virus de Inmunodeficiencia Humana, es decir, la infección, más no porque sea una enfermedad hereditaria; o bien por las diferentes formas de adquirir o contraer la enfermedad, de las cuales hablaremos mas adelante.

Así bien, después del análisis referido a las siglas o elementos de la enfermedad, podríamos a bien definir a la misma como:

"El conjunto de Síntomas y Signos que manifiestan la adquisición de una deficiencia en el Sistema de Defensas del Organismo, quedando el mismo expuesto a diferentes tipos de infecciones y de cánceres."

Ahora bien , cabe mencionar que el sistema inmunológico esta compuesto por una serie de células especializadas que no tiene una localización precisa,

distribuyéndose en todo el organismo. Se concentran en los ganglios linfáticos, el brazo, el timo y la médula ósea.

Estas células que existen en el Sistema Inmunológico son:

a) Un tipo de glóbulos blancos llamados linfocitos, hay 2 tipos básicos de linfocitos; los linfocitos "T" y los linfocitos "B", los primeros dirigen la defensa del organismo, los que a su vez se subdividen en T cooperadores, que se encargan de enviar señales para alertar y preparar a todas las células del Sistema; los T Supresores, que son los que deciden en que momento se va a exterminar al agente agresor; y T Exterminadores, que son los encargados directos de destruir a las células envejecidas cancerosas o infectadas por algún agente infeccioso; y los segundos, los linfocitos "B" se encargan de fabricar para la defensa "anticuerpos", entendiéndose por estos últimos como una proteína, producida por aquellos, como resultado de la introducción de un agente extraño y que tiene la capacidad de combinarse con el antígeno (sustancia o partícula extraña que puede provocar alguna respuesta de defensa del organismo), que estimulo su producción, para bloquearlo o destruirlo.

b) **Macrofagos**, encargados de atrapar engullir y digerir al agente agresor; y de presentarlo ante los linfocitos para que estos lo conozcan y empiecen a actuar.

De ésta forma queda constituido nuestro Sistema Inmunológico contra todo tipo de agente externo e infeccioso, tal y como lo es el virus que provoca el SIDA y que se le denomina como mencionamos con antelación **Virus de la Inmunodeficiencia Humana (V.I.H.)**; siendo este el factor causante de la enfermedad, caracterizándose de la siguiente forma:

1) Se hospeda en los seres humanos siendo pues el hombre, el único organismo huésped; no se tiene conocimiento que dicho virus haya atacado a ningún otro animal;

2) Como todo virus, para sobrevivir, requiere hospedarse en una célula viva. Las células en las que se aloja el Virus de la Inmunodeficiencia Humana son los linfocitos, que como ya se señaló son un tipo de células o glóbulos blancos. Se aloja también en otras células como: neuronas, macrófagos y células epiteliales;

3) Los linfocitos se hayan en grandes concentraciones en la sangre, en el semen y en la secreción vaginal; por lo tanto, el V.I.H. se localiza, fundamentalmente, en estos líquidos corporales.

Se han aislado, aunque en poca concentración, Virus de la Inmunodeficiencia Humana en otros líquidos corporales, como son las lágrimas, el sudor, la saliva y la orina. Sin embargo, básicamente, en estos líquidos se presentan en poca

concentración POR LO QUE SE REQUIERE DE LITROS DEL MISMO PARA INFECTARNOS; además, lo que se encuentra son virus libres, con poca sobrevivencia, en tanto que estas secreciones no tienen linfocitos y, por lo tanto, células donde alejarse para alimentarse y reproducirse; de allí que estén destinados a morir, al no hallar la célula en donde hacerlo. Se agrega al hecho, que algunas de estas secreciones son mecanismos de defensa de nuestro organismo y por lo tanto, bactericidas (matan microbios) siendo sustancias que inhiben o destruyen a cualquier virus.

| LIQUIDO | CELULA VIVA (LINFOCITOS) | VIVE O MUERE | MOTIVO | |
|----------------|--------------------------|--------------|-------------|----|
| SANGRE | +++++ | VIVE | SE ALOJA | AC |
| SEMEN | +++++ | VIVE | SE ALOJA | AC |
| SEC. VAGINALES | +++++ | VIVE | SE ALOJA | AC |
| ORINA | — | MUERE | LIBRE+BAC | PC |
| SALIVA | — | MUERE | LIBRE+BAC | PC |
| LAGRIMAS | — | MUERE | LIBRE+BAC | PC |
| SUDOR | — | MUERE | LIBRE+BAC | PC |
| AMBIENTE | | MUERE | SEQUEDAD | |
| | | | TEMPERATURA | |

C) MANIFESTACIÓN DE LA ENFERMEDAD

Ya vimos que los virus requieren para sobrevivir alejarse en una célula viva. Por ello, el V.I.H. al entrar al organismo, busca una célula a la cual puede penetrar. Estas células son los linfocitos y los macrófagos, que son las únicas células que le permiten la entrada.

Ya dentro de la célula el virus integra sus ordenes al material genético de la misma provocando una alteración en el funcionamiento de la célula infectada o dependiendo de diversos factores internos y/o externos, el virus puede empezar a replicarse destruyendo las células que lo alojan disminuyendo así el número de las mismas.

Como el virus ataca específicamente a los linfocitos T Cooperadores y macrófagos, el sistema Inmunológico va a ser incapaz de llevar a cabo la defensa contra agentes externos, quedando expuesto el organismo a cualquier infección o desarrollo de cánceres.

Dados los rumores y Creencias equivocadas respecto a los mecanismos, a través de los cuales se contagia, es fundamental que se tenga muy claro, como puede contagiarse y como no.

Diremos entonces que una persona se infecta con el virus del SIDA, a través de una persona infectada, motivo por el cual el SIDA es denotado como una enfermedad infecto-contagiosa; manifestándose la enfermedad hasta diez años antes de desarrollar las molestias.

Cabe hacer mención que en la adquisición de una enfermedad puede ser a través del contacto directo o indirecto con el otro individuo infectado, ya que no todas las infecciones son contagiosas, como ejemplo, paludismo es una enfermedad infecciosa pero no contagiosa ya que no se adquiere por el contacto con una persona con paludismo, sino por el piquete de un mosquito; por el contrario, las enfermedades infecto-contagiosas son aquellas que para adquirirlas o contraerlas el individuo debe ser infectado por el agente infeccioso (virus, bacterias, hongos, parásitos, etc.) que la causa. Por lo que el SIDA se adquiere o contagia por el contacto con una persona infectada a través de los líquidos corporales como son el semen, secreción vaginal, la sangre; y no por el solo hecho de convivir con una persona infectada del V.I.H., es decir, de manera externa o superficial; no se corre ningún riesgo de que se contraiga el virus.

La persona no adquiere la enfermedad sino el virus que la produce, pudiendo desarrollarla posteriormente.

D) DESARROLLO. ETAPAS:

El contacto virus-organismo se explica través de una cadena de transmisión, que será el mecanismo por el que un organismo se pone en contacto con un agente infeccioso, contagiándose con él, implica todo un proceso de transmisión, desde el reservorio (donde se haya el agente), hasta que termina por alejarse en las células del huésped, siendo sus elementos los siguientes:

Agente— Reservario—→ Vía de Salida—→ Vehículo—→ Vía de Entrada—→ Huésped ³

De una forma mas explicativa de este esquema es que el Virus de la Inmunodeficiencia Humana (V.I.H.) es el agente que produce el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).

En el caso del SIDA, el único reservorio o fuente de infección es el humano; así los animales domésticos (perros, gatos, etc.), insectos, etc.; no son reservorios del V.I.H. y por ende, no lo transmiten en tanto que no le dan acogida, ni lo mantienen. La vía de Salida del V.I.H. es cualquier lesión en las mucosas internas o externas del organismo, a través de las cuales pueda salir la sangre; así como la vagina y el orificio del pene; utilizando los agentes infecciosos como vehículo para transportarse de un organismo a otro, los líquidos corporales que ya hemos

³ Ibidem. Pág. 18

venido enunciando tales y como son: la sangre, el semen, las secreciones vaginales y la leche materna, sin embargo, cabe recordar que otros líquidos corporales como lo son el sudor, saliva, orina y lágrimas, al no contar con linfocitos donde se aloja el V.I.H., no constituyen vehículos de transmisión del mismo; tampoco se trasmite por usar ropa, enseres domésticos, dinero, etc. de una persona infectada, ni a través de otros animales en tanto que no son reservorios o susceptibles al V.I.H. y por consecuencia no lo pueden transportar. ⁴

La vía de entrada del V.I.H. como ya hemos dicho es a través de algún orificio, de una herida o abertura de la piel o en la mucosa interna de alguno de esos orificios del organismo (boca, ano, vagina), o bien de la placenta en caso de embarazo; sin embargo, la mera entrada a estos orificios no implica su entrada al organismo, ya que ello requiere una abertura que permita su penetración al interior del mismo; por último, el huésped donde encuentra alojamiento será el ser humano, transmitiéndose así de una persona infectada (reservorio) a otra sana (huésped), convirtiéndose esta última en reservorio y así el V.I.H. a través de los vehículos de transmisión ya mencionados con anterioridad podrá entrar en otro organismo; a través de una transfusión con sangre infectada, durante la relación sexual, cuando la pareja esta infectada o durante el embarazo a través de la placenta cuando la madre esta infectada.

⁴ C.F.R. SIDA Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. Editorial Biología y Salud. Rio de Janeiro, Brasil, 1992. Pág. 10

Así bien, la transmisión implica una serie de prácticas o conductas que lo permitan, luego entonces, hablaremos de una transmisión sanguínea, una transmisión perinatal y una transmisión sexual, conformándose cada una de ellas de la siguiente manera:

a) **Transmisión Sanguínea.**- Implica que se ponga en contacto la sangre del reservario y un huésped, se han determinado dos formas de la transmisión del SIDA en que esta involucrada la sangre:

1) **Transfusiones de Sangre.**- Existe la posibilidad de que, si no se investiga mediante una prueba si la sangre que se va a trasfundir se encuentra infectada y ésta se trasfunde, se infecte a la persona que recibe la unidad de sangre contaminada.

2) **Usando jeringas y agujas contaminadas.**- Cuando se utiliza una jeringa que fué usada por una persona infectada por el V.I.H. y que no se esterilizó adecuadamente, pueden quedar en la aguja o jeringa pequeñas gotas o partículas de sangre infectada y al usarlas, inyectarse el virus (directamente en el torrente sanguíneo) infectándose. Las personas que se inyectan drogas y comparten las agujas y jeringas tiene este riesgo. El usar jeringas desechables varias veces, cuando no son esterilizadas adecuadamente, también es de alto

riesgo, en especial porque el plástico es mas poroso y, por lo tanto, mas fácil para que se alojen partículas de sangre infectada con el V.I.H.

b) Transmisión Perinatal.- Esta se dá cuando durante el embarazo, el parto y la lactancia, una madre puede transmitir el virus a su bebe ya sea por vía de la placenta, cuando aún esta in útero (vientre); o durante el parto; o bien a través de la leche materna.

c) Transmisión Sexual.- Se presenta durante el acto sexual (coito) ya sea por vía vaginal o anal a través de las pequeñas heridas que se producen durante el mismo, entrando el semen o las secreciones vaginales en contacto con el torrente sanguíneo.

"El mayor porcentaje de personas que han adquirido el SIDA, ha sido como resultado de realizar el acto sexual con una pareja infectada".⁵

1.- Coito Vaginal.- Durante el acto sexual (coito) por vía vaginal (a pesar de que la vagina esta preparada para el coito, por tener una pared gruesa, elástica y protectora), pueden producirse pequeñas rupturas o heridas en su pared, sin que la persona se de cuenta de ello. Estas pueden ser tan pequeñas que no se

⁵ *Ibídem.* Pág. 7

observa sangrado alguno, ni generan molestias. Cuando el varón eyacula, el semen infectado entra en la vagina y el VIH penetra en el torrente sanguíneo por estas heridas.

Investigaciones muy recientes indican que, inclusive, sin la necesidad de que existan rupturas y/o heridas en la pared de la vagina, el VIH es capaz de penetrar y traspasar la membrana vaginal y llegar, al torrente sanguíneo.

A la vez una mujer con infección por VIH puede transmitirlo al varón durante el acto sexual, al entrar en contacto los genitales masculinos con secreciones vaginales infectadas; penetrando el VIH al torrente sanguíneo a través de la mucosa del glande y uretra o por pequeñas heridas en su superficie.

2.- Coito Anal.- Durante el coito por esta vía es mas frecuente que se den rupturas y heridas, ya que la membrana del ano es mas delgada y más frágil y, por lo tanto, se rompe o rasga con mayor facilidad que la pared de la vagina; por esta razón, la transmisión del VIH por el coito anal presenta un mayor riesgo.

Concluyendo, el VIH debe ser transportado desde el organismo de una persona infectada y depositarse en el torrente sanguíneo de otra persona. Por lo tanto el VIH se contagia a través de ciertas conductas ya analizadas y no de una manera casual, entendiéndose por esta última, cuando dos o más personas se relacionan ya sea directamente a través de un saludo de mano, beso en la mejilla;

indirectamente por diferentes secreciones como son la saliva, sudor, lágrimas; o a través de objetos sanitarios, toalla, utensilios de cocina, herramienta de trabajo, perillas de puerta; o bien por el aire.

Así bien, nos encontraremos con el espectro de la enfermedad, que es la secuencia de hechos que acontecen en el organismo humano desde el tiempo de exposición al agente etiológico hasta el de la muerte, comprendiendo dos etapas:

a) La asintomática.- En la que aun no se presenta ningún síntoma y por lo tanto, la enfermedad no puede ser detectada.

b) La sintomática.- En la que la hay signos y síntomas evidentes de la enfermedad.

En la medida que la persona se expone al virus, aumenta la probabilidad de contagio, al entrar en contacto con él, es decir, al momento de practicar diferentes conductas con individuos u objetos que contengan sangre contaminada por el VIH, cualquier persona será sujeta de contagio.

Los diferentes períodos o etapas de la enfermedad son:

1.- Período de Seroconversión, que es el tiempo transcurrido desde que la

persona se expone al virus hasta que hay formación de anticuerpos contra el agente infeccioso.

En el caso del SIDA, desde el momento en que la persona sana estuvo en contacto con el virus, contagiándose hasta el momento en que se forman anticuerpos pudiéndose detectar estos en su sangre; transcurriendo de seis a ocho semanas.

De allí que si la prueba de detección se realizara en ese lapso, no aparecerían anticuerpos contra el VIH. Sin embargo no significaría que la persona no esta contagiada sino que aun no los ha desarrollado.

2.- Período de incubación, este período es el que media entre el momento en que el organismo entra en contacto con el virus, hasta los primeros signos y síntomas detectados por el médico, sin embargo para el caso del SIDA la aparición de los primeros síntomas es variable y puede extenderse desde algunos meses hasta por cinco años o mas.

E) EFECTOS:

a) **EN LA SALUD.**- En el SIDA, en un primer momento y/o durante mucho tiempo, la persona esta infectada y lleva el virus en su sangre, semen o

secreciones vaginales pero tiene una apariencia normal y no presenta síntomas. No sabe entonces que esta infectado y que, por lo tanto, puede infectar a otros.

Esta característica constituye uno de los mayores peligros para facilitar la diseminación del VIH, ya que puede observarse a una persona aparentemente sana y ello no garantizara que no este infectada, por lo tanto, en un inicio la persona no desarrolla ningún síntoma, teniendo una apariencia completamente normal. La persona es un portador asintomático del VIH, es decir, es un individuo que lleva el virus en su organismo pero no presenta síntomas.

Así pues, el SIDA, a diferencia de muchas otras enfermedades, la persona generalmente no sabe que esta contagiada y este desconocimiento puede durar meses o años; ya que no hay presencia de síntomas que surgieran a la persona, o al médico que se ha contagiado, sin embargo, se ha dado en una minoría de casos, donde al presentarse el contagio, se presentan molestias de corta duración con ardor en la garganta, fiebre, aumento de ganglios en el cuerpo y cansancio, dos a cinco semanas después de la infección; los cuales desaparecen espontáneamente.

Un ochenta por ciento de las personas no presentan este cuadro y el primer dato de infección es la aparición de anticuerpos contra el VIH.

Deberán transcurrir de tres a cinco años para que la persona inicie con

molestias, las principales son: adelgazamiento, diarrea, manchas blanquecinas en la boca, fiebre de 38° a 40° y otras.⁶

b) SOCIALES:

El SIDA es, sin duda alguna uno de los principales problemas de la salud pública de nuestro tiempo, se presenta con mayor fuerza tal situación, debido a su estrecha relación con otros no menos acuciante problema que aqueje a la humanidad en su conjunto, el del irrestricto respecto a los derechos humanos.

El estudio de la relación ante el SIDA y el lugar de trabajo, necesariamente toma dos corrientes de pensamiento que se supone entre sí "La primera corriente pretende legislar para salvaguardar los derechos de la sociedad ante el infectado y sus posibles conductas ilícitas, por encima de los derechos humanos de éste último" ⁷mientras que "La segunda, la cual comparto, considera que no sólo es posible enfrentar el SIDA respetando los derechos humanos de las personas involucradas, sino que ella es una exigencia de cuyo cumplimiento depende el éxito de la lucha contra el SIDA. ⁸

⁶ EDITORIAL BIOLOGIA Y SALUD. SIDA... Ob Cit. Pág. 12

⁷ GONZALEZ ORLANDO, S. Responsabilidad Médica Legal en el S.I.D.A. Ediciones Jurídicas. Buenos Aires, Argentina, 1989. Pág. 121.

⁸ SCHOLE CONNOR, Susan. SIDA: Aspectos Sociales, Jurídicos y Éticos de la Tercera Epidemia. Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana. Vol. 105, números 5-6, Washintong, D.C. 1988, pp 587-604

Esta última posición ha sido evaluada por la Asamblea Mundial de la Salud en su resolución de mayo de 1988, a efecto de evitar todo tipo de discriminación.

II.- EL CONTRATO DE TRABAJO.

Partiendo de un punto de donde se deriva un vínculo jurídico que se establezca entre un hombre que presta u ofrece su capacidad de trabajo, a otro, a cambio de una contraprestación y al cual quedará sometido; será, precisamente el primer antecedente de un contrato de trabajo.

En épocas pasadas, dado que el Derecho de Trabajo aparece como la última rama que se desprende del tronco común del Derecho, los problemas que se presentaban en materia de trabajo, eran resueltos mediante los conceptos civilistas, considerando así a la relación de trabajo como el alquiler que hacía una persona a otra; así bien, posteriormente analizaron que entre el trabajador y un patrón existía un acuerdo de voluntades, por lo que tal acuerdo constituyó lo que dentro del Derecho Civil, se traduce en uno o varios contratos; en materia de trabajo, sin embargo se designó con el nombre de contrato de trabajo exclusivamente al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador.

Por otro lado, algunos tratadistas insistieron en colocar al Contrato de trabajo dentro de los contratos civiles conocidos como el de arrendamiento y compra-venta; otros, lo asimilaron al contrato de Sociedad o al mandato. °

° C.F.R. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Undécima edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1980. Pág. 30

Así podemos observar que en tal acuerdo de voluntades no es aplicable en su integridad, el principio de la autonomía de la voluntad, por que la ley de algún modo tiene que proteger a la parte más débil de dicha relación contractual fomentándose así, la facultad intervencionista del Estado y disminuyendo la libertad del individuo para contratar; sin embargo, el contrato de trabajo, concretamente, está determinado por un tal acondicionamiento en el momento de su constitución que prácticamente le convierte en un auténtico contrato de adhesión, y no de las normas de Derecho Público a que debe ajustarse, sino a las particulares razones privadas del empleador. Y a lo largo de su vida, la variación de circunstancias es tan frecuente y acentuada, que difícilmente podría considerarse válido el consentimiento prestado en su momento inicial. Pero estas circunstancias que invalidan ese consentimiento hacen que perviva el vínculo y que el trabajador reitere su prestación sin posibilidad de restaurar la teórica situación de igualdad con el patrón o, que alguna vez pudiera haber existido; por lo que, retomando la corriente sostenida a partir de Lotmar, en Alemania, sería más factible hablar de una relación de trabajo, ya que ésta sirve de base para todos los efectos derivados del hecho mismo, de la prestación de trabajo, no siendo necesario la existencia del contrato (Corriente-Anticontractualista).

Nuestra Legislación laboral, en su artículo 21 a la letra nos dice:

"Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que

presta un trabajo personal y el que lo recibe".¹⁰

Con base en lo anterior y conforme al artículo 26 de la propia Ley, se establece que la falta de formalidad, en lo que se refiere al contrato, será imputable a el patrón protegiéndose así, los derechos del trabajador.¹¹

Sin embargo, habría que reiterar que sin la existencia del contrato, no se podría justificar algún derecho para las partes, por lo que se deduce que el contrato de trabajo, en toda ocasión, será un instrumento que salvaguardará los intereses respectivos de cada una de las partes.

En nuestro país, podemos contemplar que en el artículo 20 de la Ley mencionada, se contienen las definiciones de la relación de trabajo y del contrato de trabajo, de lo que se concluye que aún cuando en la última parte del precepto establezca que tienen el mismo efecto, en la práctica, se observa que la primera no sustituye a la segunda, sino que la complementa; así bien, en nuestra Legislación se entenderá como contrato de trabajo:

Artículo 20.

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Sextagésima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1990. Pág. 35.

¹¹ *Ibidem* Pág. 36

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos." ¹²

De este modo, el iuslaboralista debe ceñir su análisis a las circunstancias históricas que han modelado la institucionalización de las relaciones de producción, a través de un contrato tipo: el Contrato de Trabajo. Es entonces en que dicho contrato queda incorporado a las leyes y Códigos como institución típica y perfectamente diferenciada de las demás formas contractuales, especialmente los arrendamientos de servicios civiles.

Ahora bien, debemos recordar que el Contrato de Trabajo puede ser individual o colectivo; el primero se tiene cuando las partes contratantes sean un sólo dador de trabajo y un sólo prestador de trabajo; es decir, es un sólo individuo quien

¹² *Ibídem.* Pág. 33

presta su trabajo y uno sólo quien lo remunerará; tanto que el segundo, se tiene cuando se estipula entre un grupo de trabajadores, de una parte y un dador o un grupo de dadores de trabajo.

De aquí, la importancia de analizar los elementos del contrato de trabajo, en concreto: los sujetos, el objeto y la causal; mismas que deberán estar plasmadas en todo contrato de trabajo.

A) SUJETOS:

Son aquellos que contraen los respectivos derechos y obligaciones derivados del contrato mismo ¹³; de esta manera, se da la presencia de una dualidad de sujetos y el establecimiento de una vinculación entre los mismos.

Estos sujetos, son denominados:

- Trabajador
- Patrón

Al trabajador será a quien le corresponda la titularidad en el ejercicio de su voluntad libre y consiente en obligarse al patrón, cayendo en el plano de la dependencia o subordinación; podríamos definirlo como el individuo que presta

¹³ C. F. R. ALONSO GARCIA MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ediciones Arie. Barcelona, España, 1973. Pág. 315

un servicio de manera subordinada a otro que a su vez se obliga a retribuir ese servicio.

En el artículo 8 de nuestra Ley en vigor, se determina que el "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal, subordinado".¹⁴

De esta manera, los elementos que podemos desprender de este precepto son:

- a) El trabajador tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores;
- b) La prestación de dicho trabajo personal, será subordinado.

La subordinación es el elemento característico, sin duda, el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado, ¹⁵es decir, debe referirse al trabajo estipulado y deberá ser ejercido durante y exclusivamente en la jornada de trabajo.

¹⁴ TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Ley... Ob. Cit. Pág. 26

¹⁵ C.F.R. BORREL NAVARRO Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial PAC, S.A. de C.V., México, 1989. Pág. 117

Por lo que hace al patrón, ésta palabra deriva del latín Pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre; era el nombre que se asignaba a personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras:

padre de familia ----- hijos

autoridad ----- individuos integrantes de la sociedad

patricios ----- plebeyos

Así bien, al referirnos al concepto de patrón, de acuerdo a nuestra Legislación, en su artículo 10, el patrón será la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Cabe mencionar que el concepto de patrón junto con sus facultades es extensivo a aquellos trabajadores que sean contratados y presten sus servicios al trabajador con quien contrató el patrón originalmente.

Existen diversas alusiones respecto del concepto de patrón.

Para Juan D. Pozzo, el patrón será el empleador que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su

servicio mediante retribución.¹⁶

Para Krotoschin "es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan sus servicios."¹⁷

Nestor de Buen, cita dentro de la Doctrina Nacional, a Sánchez Alvarado, quien solamente ha intentado una definición al afirmar que patrón "es la persona física o jurídico colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".¹⁸

Analizando las definiciones transcritas, así como la Ley vigente, podemos observar que ni Sánchez Alvarado, ni Krotoschin hacen referencia a la contraprestación.

En cuanto a nuestra Ley, ésta se abstiene de destacar el elemento "Subordinación" y hace caso omiso de la obligación de pagar un salario como contraprestación; quedando como definición más completa la propuesta por Juan D. Pozzo.

¹⁶ C.F.R. DE POZZO Juan Manuel Teórico Práctico del Trabajo. I Parte General. Segunda Edición. EDIAR, S.A., Editorial Comercial, Industrial y Financiera. Buenos Aires, 1967. Pág. 155

¹⁷ KROTOSCHIN. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. Buenos Aires, 1963. Pág. 148-149

¹⁸ C.F.R. Cit. por NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo. T.I. Conceptos Generales, Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991. Pág. 480

En nuestra Legislación se contempla la figura del Patrón Substituto, misma que corresponde a la subrogación personal que es una de las formas que en el derecho mexicano se acepta para la transmisión de las obligaciones y puede definirse como la substitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la substituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la substituída.

Esta figura de la subrogación toma su antecedente en el derecho moderno francés, particularmente en el Código Civil de 1804 donde se regula el pago en subrogación, la que se produce a través del pago y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original; sin embargo, lo substitución patronal es mucho más que eso.

En realidad la substitución patronal transfiere fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades que se generen a futuro por hechos ocurridos antes de la substitución. Así bien, observamos que el patrón substituto es solidariamente responsable con el substituído, siempre y cuando el patrón de aviso por escrito a los trabajadores o al sindicato del cambio, ya que sin este aviso los trabajadores podrán seguir considerando como patrón al anterior y además no correrá el término de seis meses de la obligación solidaria, a que se refiere nuestra Ley.

En los casos que el patrón sea una persona moral, ésta no podrá realizar directamente las actividades de dirección y/o administración de la empresa, por lo que requerirá de personas físicas que la representen, tales como directores, administradores y gerentes de la misma; pudiendo estas personas por su función que desempeñan en la empresa o establecimiento, obligar con sus actos al patrón, en las relaciones de trabajo.

Asimismo, aparece la figura del intermediario, que es aquella persona (física o moral) que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón; siempre que el intermediario no cuente con los medios propios suficientes para cumplir con las obligaciones que de las relaciones con sus trabajadores se deriven, ya que de lo contrario no serán considerados como tales, sino como patrones.

Es importante tomar en cuenta que los trabajadores que sean contratados a través de intermediarios, se encontrarán en condiciones iguales que los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, y por lo tanto tendrán los mismos derechos que aquellos.

En atención a lo anterior y en términos del artículo 16 de nuestra Ley, entenderemos para los efectos que se deriven de todas y cada una de las normas de trabajo, a la empresa y al establecimiento de la siguiente manera:

- Empresa** ———→ Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.
- Establecimiento** → La Unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Ahora bien, cuando el intermediario no contrata o interviene en la contratación de personal para un patrón, sino que ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal en beneficio de otra, y a la vez no cuenta con elementos suficientes para cumplir con las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores; dará nacimiento a una obligación solidaria entre la empresa intermediaria y la que recibe el beneficio, de esta manera la responsabilidad, además de ser solidaria, permite a los trabajadores el derecho de disfrutar condiciones de trabajo proporcionadas a las de quienes laboran en las empresas beneficiarias, cuya proporcionalidad se determinará por las diferencias que existan en los salarios mínimos en las zonas geográficas en que se encuentran las empresas, además de otras circunstancias que pudiesen influir en las condiciones de trabajo.

Pese a todo, podemos observar que las partes que celebran el contrato de trabajo se encuentran en una situación completamente desigual desde el punto

de vista social y económico; asemejándose más bien a un contrato de adhesión, ya que el asalariado o trabajador se limita siempre a aceptar las condiciones que impone el patrón, aún cuando éstas vayan en su contra; no teniendo otro amparo que no sea en que la Ley o en su caso el Sindicato al que pertenezca, si es que lo que tiene resguarden y eleven sus condiciones de trabajo.

B) EL OBJETO:

El objeto de un contrato de trabajo es el vínculo que relaciona a las partes¹⁰ respecto de la realidad del trabajo creando unas obligaciones recíprocas, el objeto de éstas se centra en las prestaciones que aquellas mutuamente se deben; en concreto, por un lado, la prestación de un servicio o trabajo por el trabajador, y por el otro, la prestación remunerativa por parte del patrón o empleador, mismas que estudiaremos a continuación:

1) Prestación del trabajo.- Esta constituye el objeto real de la obligación de trabajo asumida por el trabajador al contratar, y no consiste sino en la dación por aquél de su fuerza de trabajo al proceso productivo, transformadas en obligaciones de hacer, no hacer o de dar.

¹⁰ C. F. R. ALONSO GARCIA Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Barcelona, España. Pág. 191.

2) Prestación retributiva.- Esta será precisamente la que corresponde a el patrón, es decir, el objeto de la obligación salarial, que se configura como obligación recíproca a la de la obligación de trabajo en el seno del contrato.

Sin embargo, estas prestaciones se ven envueltas por el real y verdadero sentido que tiene el objeto de un contrato de trabajo por lo que es, preciso mencionar que el objeto será el interés práctico, preciso y determinado que se da en el contrato trabajo como negocio jurídico ²⁰, de esta forma, EL OBJETO HA DE SER POSIBLE, LICITO Y DETERMINADO O DETERMINABLE.

Hablando sobre los elementos mencionados con anterioridad, diremos que la posibilidad es la necesaria condición de que el trabajo contratado, sea algo posible, algo comúnmente realizable, pues de lo contrario nadie podría comprometerse a algo imposible; es decir la posibilidad es doble: física y legal, la primera es la que ésta de acuerdo con la naturaleza de las prestaciones, de modo que la imposibilidad de éstas determina la del contrato de trabajo que sobre las mismas como objeto se celebre; por lo que hace a la imposibilidad legal, es la que se mide en función de la capacidad de las partes para realizar la prestación y asimismo en base a que el servicio objeto de la prestación sea de los que legalmente están o no prohibidos.

²⁰ C.F.R. ALONSO GARCIA Manuel. Curso... Ob. Cit. Pág. 315

Sobre la licitud en el objeto materia de un contrato de trabajo diremos que, dadas las características tan especiales que casi todo este derecho guarda, hace que sea considerado bajo doble aspecto en que se proteja la no realización de un trabajo ilícito y la no realización de un trabajo en contra de una prohibición, las que se diferencian por derivar la primera, de su propia naturaleza intrínseca y la segunda de un imperativo legal que es el que impide contratar.

Por último y en relación a la determinabilidad del objeto materia del contrato sufre una variación, ya que permite cierta flexibilidad en la determinación de los servicios, la clase o la cantidad del trabajo o realizar, pues en estos casos la ley suple la deficiencia en la indeterminación, fijando como obligación la compatibilidad con las fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento,

Asimismo, es importante resaltar la importancia de la CAUSA, ya que ésta es la función económica-social que dicho contrato cumple o, dicho de otro modo, es el fin objetivo e inmediato a que se dirigen las obligaciones en el mismo contenidas; es decir, esta causa reside en el cambio entre trabajo y retribución en función de recíproca equivalencia; sin embargo no basta con que exista la causa, sino que ésta sea igualmente verdadera y lícita; ya que un contrato de trabajo con causa ilícita o inexistente, en que no ha mediado error de ninguna de

las partes, es nulo totalmente, sin que el patrón pueda reclamar los servicios aún no realizados, ni el trabajador los salarios convenidos.

Luego entonces, el contrato de trabajo, es un contrato consensual; es decir, se perfecciona con el simple consentimiento, que bien puede ser un contrato verbal o escrito el que obligue tanto al patrón como al trabajador; toda vez que en nuestra Ley se establece que las condiciones de trabajo deberán constar por escrito; sin embargo, la propia Ley establece también que la falta de dicho escrito, no es motivo suficiente para privar al trabajador de todos y cada uno de los derechos que se deriven de la normas de trabajo y de sus servicios prestados; siendo imputable dicha falta al patrón, por lo que podría no considerarse como un elemento esencial, pero si conveniente para determinar en forma clara y precisa las condiciones en que se prestarán los servicios y cual será la remuneración por ellos, tal y como se determina en el artículo de nuestra Legislación vigente.²¹

Artículo. 25.- El escrito en que constan las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley... Ob. Cit. Pág. 36

- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar a los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

De esta forma quedarán plasmadas en este escrito tanto las obligaciones como los derechos a que se encuentran sujetos el trabajador y el patrón; de manera limitativa el contrato de trabajo impone a las partes un número de obligaciones y da, nacimiento a derechos que, cada una puede hacer efectivos sobre la otra; sin embargo, de las obligaciones que emanan para las partes contratantes, mientras dura el vínculo de trabajo y las que cumplen las mismas, provienen del vínculo contractual, sino que además de éstas, existen las llamadas obligaciones legales, que son aquellas que normalmente van enfocadas al trabajo subordinado y que están fijadas por leyes sobre seguridad, higiene, retribución mínima, descansos, horarios, etc., no teniendo que ver estas últimas con el contrato, sino con su ejecución, o sea con la efectiva prestación del servicio.

A continuación nos referiremos a las obligaciones que muestra en marca al trabajador respecto de patrón y de éste para aquél.

C) OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Normalmente se dice que la obligación principal del trabajador es suministrar la prestación del trabajo, transformándose en una obligación de hacer; no obstante lo anterior, podemos afirmar que en la práctica, la principal obligación del trabajador consiste en permanecer a la orden del patrón, quedando a lado el

hecho de que se presta o no el servicio convenido; es decir, esto último queda en un segundo plano de importancia.

Alrededor de la obligación principal del trabajador, observamos que existen otras tantas, a las cuales les dedicaremos las siguientes líneas.

Es en nuestro artículo 134 donde se plasman las obligaciones a que de hace acreedor del trabajador.

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;
- II. **Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;**
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

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

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

- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

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

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

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

- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concorra directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

Podemos ver que por principio el Legislador señala a los trabajadores la obligación de las normas de trabajo que le sean aplicables y tomando en cuenta lo indicado en el artículo 5º de la propia Ley, las disposiciones de la misma son de orden público por lo que concretamente no queda al arbitrio de los trabajadores el cumplir o no con las disposiciones laborales.

De esta manera, podemos decir que dentro de las obligaciones que deben ser observadas por el trabajador se encuentra implícito el principio de fidelidad laboral, es decir, de alguna manera fundamenta la obligación que tienen los

trabajadores de comunicar a su patrón o representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones, ya que en muchos casos la imprudencia de uno sólo de los trabajadores, expone no sólo su integridad física sino también la de sus compañeros.

De las trece fracciones contenidas en el artículo 134 de la propia Ley, será bueno distinguir que las obligaciones señaladas en las mismas, no sólo enfocan a obligaciones de hacer, sino también a obligaciones prohibitivas u obligaciones de no hacer; teniendo todas éstas, como sanción para el trabajador en caso de incumplimiento de aquellas, la rescisión del contrato de trabajo; ya que cada una de ellas constituye una causal de rescisión y guarda una relación directa con las causales de rescisión determinadas en el artículo 47 de la Ley Laboral.

Analizando las fracciones II, VII, X y XI, que son las que nos interesan directamente con el objeto principal de ésta investigación, diremos al respecto que:

En términos de la fracción II del artículo 134, el trabajador deberá observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores; el incumplimiento de esta obligación puede propiciar la rescisión del

contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, tomando para ello como fundamento la fracción XII del artículo 47 de la propia Ley; donde se establece que será causa rescisoria, negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

La fracción VIII del artículo precitado señala que el trabajador deberá observar buenas costumbres durante el servicio; ya que de lo contrario se tomará en cuenta el texto del artículo 47, mismo que establece como causal de rescisión, el incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que medie provocación u obre en defensa propia.

Asimismo, el trabajador tiene la obligación de someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa e incurable; tal y como lo prevee la fracción X del mencionado artículo; de esta manera podemos señalar que las medidas tendientes a garantizar la salud de los trabajadores, deben guardar un estricto cumplimiento por lo que se estimó conveniente implantarlas como una obligación de los mismos, sancionadas en casos de incumplimiento con el poder rescisorio

del patrón al establecerse además en el artículo 47 como causal de rescisión, el negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

Por último será una obligación de tipo preventivo también que deberá observar el trabajador, el poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas, de esta manera se evitará la propagación de dicha enfermedad en el centro de trabajo. Aunque se considera que la finalidad de prevención alcanzaría mayor efectividad si la obligación se extendiera a los servicios médicos de las Instituciones de Seguridad Social, quienes al detectar una enfermedad de este tipo, bien podrían ponerlo en conocimiento del patrón correspondiente, sino que se tome como una violación al secreto profesional, toda vez que sería una medida adecuada para la prevención de enfermedades tan peligrosas como es el caso concreto del S.I.D.A.

En relación a la fracción X de artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo; la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (L.F.T.S.E.) en su artículo 88, fracción IV establece:

"Las condiciones generales de trabajo establecerán:

IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos".

La interpretación de las anteriores disposiciones debe realizarse de manera restringida, esto es, en el sentido de que sólo permiten la practica de aquellos exámenes médicos que sean estrictamente necesarios, para evitar tanto la posibilidad de contagio a los restantes trabajadores, como que posteriormente el trabajador reclame como riesgo de trabajo, una enfermedad que contrajo con anterioridad al inicio de la relación laboral.

Por lo tanto, al tratarse de trabajos cuyo desempeño no trae implícita la posibilidad de contagio, y en donde, por regla general, la infección con VIH/S.I.D.A., no puede ser considerada como riesgo de trabajo, no se justifica la realización de los exámenes de detección del VIH/S.I.D.A., y menos aún, existe justificante alguno para que dichos exámenes sean practicados sin el consentimiento del solicitante del empleo, o bien, en su caso, al trabajador que tiene su empleo, quien presenta en su caso mayor complejidad, toda vez que se atenta contra la estabilidad en el empleo, a la suspensión, a la terminación y ahora en concreto hasta la rescisión de la relación laboral; así como a la discriminación de que puedan ser objeto con motivo de estar infectados con VIH/S.I.D.A.

Ante la negativa de los patrones de contratar a las personas infectadas con VIH/S.I.D.A., diremos en principio, que el artículo 5º Constitucional otorga a todos los habitantes del país la libertad de trabajo en tanto que el artículo 123 Constitucional señala que toda persona tiene derecho a trabajo digno y socialmente útil. Sin embargo, en nuestro país existe una amplia libertad de contratación, tanto para los trabajadores como para los patrones, toda vez que no existe una disposición expresa que prohíba la discriminación en la contratación, con la única excepción que se encuentra contenida en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Trabajo, donde se prohíbe a los patrones el negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo.

Tratándose de personas que solicitan ingresar a prestar sus servicios en el gobierno federal, y sean rechazados por estar infectados con V.I.H., no obstante que la L.F.T.S.E., no contiene una disposición que prohíba la discriminación en la contratación, consideramos que pueden acudir ante la recientemente creada Comisión Nacional de Derechos Humanos, con la finalidad de presentar su queja, ya que tal acto implicaría una violación a los derechos fundamentales establecidos en nuestra Carta Magna.

El hecho de que el reglamento interior de un centro de trabajo determinado, o de los contratos colectivos de trabajo, establezcan la obligación del trabajador de someterse periódicamente a exámenes médicos, de ninguna manera puede

justificarse la realización de exámenes de detección del VIH/S.I.D.A, toda vez que es consubstancial a la naturaleza de tales exámenes, el que se concrete a la determinación de enfermedades que impliquen riesgo de trabajo, o de que se trate de enfermedades respecto a las cuales haya una efectiva posibilidad de contagio.

Cabe recordar que el S.I.D.A, ha sido denotado como una enfermedad infecto-contagiosa, es decir, para adquirirla o contraerla el individuo debe ser infectado, por el agente infeccioso que le transmitira de manera indirecta algún individuo infectado, a través de los medios que ya hemos mencionado en nuestro primer capítulo; por lo que sólo diremos, que por el sólo hecho de convivir con una persona infectada del V.I.H., de manera externa o superficial, no se correrá ningún riesgo de contraer el virus.

Ahora bien, la realización de un examen de detección del V.I.H., sin contar con el consentimiento del sujeto a quien se le práctica, por parte de los servicios médicos que son contratados por el patrón, constituye una falta de probidad y honradez en contra del trabajador, pudiendo éste último rescindir la relación de trabajo, con responsabilidad para el patrón, además, el trabajador tendrá derecho de ser indemnizado, de conformidad con lo dispuesto en el los artículos 51, fracción II y 52 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de los empleados federales la L.F.T.S.E. no les otorga tal derecho, para el caso de que cometa en su contra un acto de esa naturaleza, razón por la cual la única posibilidad que tienen para hacer valer sus derechos, desde el punto de vista laboral, sería acudir ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos, o denunciar a la persona que haya ordenado la realización del examen de detección del V.I.H., con el objeto de que se le finque responsabilidad administrativa por abuso de autoridad, en términos del artículo 47, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

En cuanto a la obligación establecida en el artículo 134 en su fracción XI, a los trabajadores; en la que deberá hacer del conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

Para determinar los alcances de esta disposición, debemos distinguir los casos de los trabajadores que sean portadores asintomáticos del V.I.H., de aquellos que han desarrollado S.I.D.A., ya que en tanto de la obligación que nos ocupa no rige para los primeros, tratándose de los segundos es necesario determinar si tal motivo constituye una causa de suspensión, terminación y en caso particular la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

D) OBLIGACIONES DEL PATRON.

El hecho de ser patrón, implica automáticamente varias obligaciones para con sus trabajadores; estas obligaciones, son impuestas por la Ley , o sea, son ajenas a las que él en su carácter de patrón contratante pueda contraer con cada uno de sus trabajadores, a través de un contrato de individual de trabajo, o bien, de contratos colectivos de trabajo.

De esta manera los patrones tienen la obligación de cumplimentar las norma que al efecto establezca la Ley, ya que la falta de cumplimiento a las mismas puede producir consecuencias variables que van desde rescisiones de contratos de trabajo por parte de los propios trabajadores o bien sanciones administrativas impuestas por las autoridades correspondientes.

Asimismo, pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, conforme a las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

A continuación denotaremos las obligaciones que de conformidad con el artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo, tienen los patrones.

Artículo 132.- Son las obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito a patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos a útiles de trabajo, deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los

establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza de trabajo;

- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, obteniéndose del maltrato de palabra o de obra;
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 5º de la Constitución, cuando esas actividades deben cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter

permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como planta después de seis años;

- XI. Poner en conocimiento del Sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporadas que deban cubrirse;

- XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

- XIII. Colaborar con las Autoridades de Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnico, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos,

designando en atención a su actitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta, pero en estos casos sera substituído por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo II Bis de este Título;

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que las contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en términos que señalen las propias autoridades;

- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas, o cuando existe peligro de epidemia;
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo excede de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil medios cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;
- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte a el patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan lo reglamentos; y
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de la Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

De esta manera podemos observar que el patrón tiene a su vez una serie de obligaciones para con el trabajador, algunas de las que nos interesan para nuestro estudio se encuentran comprendidas en las fracciones V, XVI, XVII y XVIII, del artículo 132 y de las que al respecto diremos:

Que en la fracción V referente a la guarda para los trabajadores de la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra, es una obligación que adquiere suma importancia porque el mutuo respeto es elemental indispensable en la realización del trabajo y consideremos además que esta obligación debe observarse en un doble aspecto; como persona y como trabajador, o sea en la relación que se de independientemente de la relación laboral, en la que igualmente debe haber un respecto a la consideración en guarda de la dignidad que como persona merece al trabajador, y dentro de una relación laboral, cierto es que existan las jerarquías en el campo laboral, que exista la subordinación del trabajador al patrón, pero eso no implica que el patrón puede faltar a la debida consideración que el trabajador merece; por lo que, la falta de incumplimiento de esta obligación conlleva al derecho del trabajador de poder rescindir su contrato de trabajo, en términos de la fracción II del artículo 51 de La Ley de la materia, ya que incurre el patrón dentro del servicio en faltas de probidad u honradez y malos tratos en contra del trabajador.

Por lo que se refiere a las fracciones XVI, XVII y XVIII se puede apreciar de manera general que éstas obligaciones van encaminadas a tener en cuenta las normas de seguridad e higiene; por lo que los patrones deben adoptar los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando de ésta manera que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosa,

organizando así el trabajo, de modo que resulte tanto para la vida como para la salud del trabajador una mayor garantía y se prevengan el mayor número de riesgos de trabajo.

Asimismo, deberán dar la publicidad suficiente para dar a conocer las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad social en lugares visibles dentro del lugar de trabajo y los trabajadores a quienes van dirigidas dichas disposiciones, hagan la observación debida de cada una de ellas.

En cuanto a la obligación plasmada en la fracción XIX del citado artículo, en la que establece que se debe proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde exista peligro de epidemia; consideramos que no es una disposición de orden general, sino más bien una obligación en caso de darse los presupuestos planteados; por lo que haciendo remembranza de los supuestos de contagio de V.I.H. y su forma de transmisión, deduciremos que las hipótesis planteadas en ésta fracción no aborda nuestro tema de estudio.

E) SU RELACION.

La influencia que llega a tener la Teoría General de las Obligaciones en la Relación de Trabajo es fundamental, ya que si nos detenemos a observar lo que diversos estudios opinan de la misma, veremos la verdadera relación que existe entre los sujetos de la relación a través de sus diversas obligaciones que tienen uno respecto del otro y viceversa, motivo por lo cual haremos alusión a la opinión de los especialistas citados por el Mtro. Miguel Bermudez Cisneros.

Tendremos que para Ripert y Boulanger, "La obligación es el vínculo de derecho por el cual una persona está sujeta a una prestación respecto de otra".²²

Para Pothier "La obligación es un vínculo de derecho que nos sujeta respecto de otro a darles alguna cosa o hacer o no hacer alguna cosa".²³

Por último para Aubry y Rav "La obligación es necesidad jurídica a consecuencia de la cual una persona está sujeta hacia otra a dar o hacer o no hacer alguna cosa".²⁴

²² BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cerdas Editor y Distribuidor, México, 1978. Pág. 63

²³ Idem

²⁴ Idem

Si analizamos las anteriores definiciones veremos que en ellas existe un vínculo o relación jurídica que une a dos sujetos, ésta relación es protegida por el derecho objetivo, que da al acreedor una acción que ejercitar ante el juez para obtener a prestación objeto de la obligación o su equivalente, entendiéndose como objeto posible para las obligaciones: el dar, hacer no hacer. La prestación que constituye el objeto de las obligaciones deberá tener siempre un valor económico, es decir, debe ser valuable en dinero, o sea, se genera en la relación la acción de una de las partes para obtener la prestación objeto de la obligación a cambio de una prestación de carácter patrimonial, existiendo además, voluntariedad en la realización del trabajo por parte del trabajador y en la retribución del trabajo realizado por parte del patrón, dando tratamiento a éstas obligaciones a través de principios reguladores del trabajo contenidos en nuestra Ley Federal del Trabajo, en una función de suplencia del mismo.

F) NACIMIENTO, DURACION Y SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL.

Al inicio de este capítulo hicimos alusión al nacimiento de una relación laboral, motivo por el cual nos referiremos a ello de manera muy general y enunciativa; de ésta manera, serán dos las figuras jurídicas por medio de las cuales se conjuntan el patrón y el trabajador para la realización de una obra u objeto; una

de ellas es el contrato de trabajo; la otra, la llamada relación de trabajo, misma que se desprende del artículo 20 de la Ley de la materia y cuyas líneas nos indican lo siguiente:

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

...

...

De esta forma se determina la conexión innegable que existe entre las partes, en los vínculos de trato, entre quien presta un servicio y aquél a quien se presta, surgiendo así una relación de trabajo entre el trabajador que ejecuta el objeto de la misma y el patrón, quien se beneficia de las tareas realizadas por aquél, en las que interviene al menos en la fase de dirección, ya sea por sí o a través de gentes a quienes delega dicha facultad.

Por lo que hace a la duración de la relación laboral diremos que en la generalidad se estila el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, es lo típico en las relaciones laborales; sin embargo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 establece que, "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

De la cita anterior, se desprende que existen además de la ya señalada, 2 hipótesis más, la primera de ellas es la relación de trabajo que se da por obra determinada, misma que en términos del artículo 36 de la ley laboral, sólo podrá estipularse cuando lo exija efectivamente la naturaleza del mismo, ya que de no contar con esta característica, se considerará que se trata de una relación de trabajo por tiempo indeterminado; en cuanto a la segunda hipótesis, relativa a la relación de trabajo por tiempo determinado, nuestra ley laboral en su artículo 37, nos da a conocer los supuestos en que podrá estipularse una relación laboral de esta naturaleza y que a continuación transcribimos:

Artículo 37 . . .

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

Si observamos detalladamente, nos daremos cuenta que el supuesto que señalamos con antelación es el mismo que se contempla en el artículo que antecede.

- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Cabe mencionar que para el caso en que la relación laboral sea por tiempo determinado y subsista la materia de trabajo aquella, se prorrogara por el tiempo en que perdure esta última.

En el entendido de que se llegase a presentar una substitución patronal en la empresa o establecimiento, debemos recordar que ésta circunstancia no afecta en lo mínimo las relaciones de trabajo existentes en las mismas.

Por último al referirnos a la suspensión de la relación laboral, al respecto, resulta pertinente analizar de una manera general los alcances del artículo 42, fracción I de la ley laboral, en donde se establece que es causa de suspensión temporal de la relación laboral, la enfermedad contagiosa del trabajador, así como el artículo 45, fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual dispone que es causa de suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, el hecho de que éste contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajen con él.

De lo anterior, consideramos que la disposición de la Ley Federal del Trabajo antes citada, debe ser interpretada en el sentido de que no es suficiente la enfermedad contagiosa del trabajador, sino que debe además concurrir la circunstancia de que exista una posibilidad real de contagio. En cuanto a la

L.F.T.S.E., ésta es más explícita al respecto, toda vez que necesariamente la enfermedad del trabajador debe implicar un peligro para las personas que laboran con él.

Al explicar la naturaleza de la suspensión de la relación laboral, a causa de la enfermedad contagiosa del trabajador, la doctrina señala que se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores, ya que éstos pueden correr el peligro de contagio, siempre que exista la posibilidad real de que con motivo del desempeño del trabajo se exponga a los restantes trabajadores al contagio.

Tomando en cuenta la distinción que hicimos, en cuanto a los trabajadores que son portadores asintomáticos del V.I.H., y aquellos que han desarrollado el S.I.D.A., ya que los primeros no deben ser considerados como personas enfermas, en tanto que los segundos, si bien es cierto que están enfermos, en la medida en que el S.I.D.A. no se encuentre en fase terminal, deberán ser tratados como cualquier otro trabajador enfermo, con derecho a incapacidades médicas, sin que proceda la suspensión de la relación laboral.

Todo aquel trabajador que sea suspendido de manera injustificada, tendrá derecho a impugnar judicialmente tal suspensión, misma que puede ser declarada

insubsistente, en cuyo caso el patrón tiene que pagarle al trabajador los salarios caídos y reanudar los efectos de la relación laboral.

Concluimos que la suspensión individual de la relación de trabajo se presenta por que el trabajador, por diversos motivos, se ve imposibilitado para trabajar, en tanto que la suspensión colectiva tiene su origen en la necesidad de la empresa de dejar temporalmente sin efecto la relación.

En el caso que establece el artículo 427 de nuestra Ley Laboral, observamos que la necesidad puede provenir de problemas económicos, como en el caso fortuito o la fuerza mayor o en la necesidad temporal de dejar sin efecto la relación proveniente de la incapacidad física o mental o la muerte del patrón. En los demás casos siempre estará presente, bajo formas distintas, un conflicto de carácter económico.

CAPITULO III

LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Ya hemos estudiado lo referido al contrato de trabajo incluyendo, la duración del mismo, sin embargo es importante resaltar, que independientemente de la duración de la relación laboral o del contrato de trabajo existirá siempre, una extinción para ello, por lo que analizaremos las causas que originan tal efecto y que se relacionen directamente con nuestro estudio, es decir, aquellas causas en que proceda o no la terminación de la relación laboral, como consecuencia del padecimiento del trabajador, y en caso de que exista una causa, analizar que ésta sea real y verdadera, evitando todo tipo de cuestionamientos y suposiciones fundadas en la ignorancia sobre el tema en cuestión.

A) TERMINACION EN SENTIDO GENERAL CAUSAS

La terminación de la relación de trabajo en el sentido amplio, como género diremos, que abarca las diversas formas de disolución de la misma, siendo estas últimas las especies de aquél, es decir, la terminación en general, abarcará la rescisión y la terminación propiamente hablando. Existen casos en los que una suspensión podrá concluir igualmente en la terminación de la relación laboral, tal y como es el caso establecido por el artículo 395 de la ley de la materia, el cual

nos determina la posibilidad que existe cuando un patrón celebra contrato colectivo con un sindicato, de que éste último solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión; pudiendo establecerse además que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante; o bien, a consecuencia de un riesgo de trabajo se otorgue una pensión definitiva por incapacidad permanente total o parcial, que impida continuar laborando, es entonces que el patrón podrá dar por terminada la relación laboral.

La relación de trabajo entonces, puede cesar o dejar de surtir efectos, a través de la rescisión o terminación; entendiéndose por esta última, "la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencias de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad del trabajador o del patrón, que hace imposible su continuación"²⁵, misma que prodecerá, cuando no hay sujeto al que imputar la causa; es decir, no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la extinción de la relación laboral.

Las causas que originan la terminación del contrato de trabajo y con ello la relación laboral, estipulados por la Ley en su artículo 53, son:

Artículo 53 . . .

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1980. Pág. 242.

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del artículo o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- 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 (relativo a la Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo) y que a la letra dice:

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

- IV. Los casos del artículo 38 (en materia de explotación de minas); y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos

Refiriéndonos a la fuerza mayor stricto sensu, no ha sido objeto de una reglamentación abundante en América Latina, la doctrina, la jurisprudencia y, a veces, las legislaciones se han esforzado para establecer un catálogo de situaciones que podrían ser calificadas como fuerza mayor, con el fin de establecer consecuencias jurídicas frente a un caso específico.²⁰

Si bien es cierto que no existe una abundancia de reglamentación en materia de fuerza mayor dada la impredecibilidad del hecho que acontezca, aún y tomando en cuenta que éste se origine por maniobra de un individuo y que seguramente será variable, toda vez que cada individuo es un ente distinto a otro y difícilmente podrá saberse la acción y reacción de cada uno; por todo lo anterior, sería todavía más ilógico tratar de reglamentar estrictamente el caso fortuito, ya que éste deriva de un acontecimiento futuro impredecible, cuyo origen se encuentra en la naturaleza y que aún cuando existe una tecnología bastante avanzada no podría asegurarse con exactitud lo que pudiese ocurrir.

²⁰ C.F.R. REYNOSO CASTILLO, Carlos. El Despido Individual en América Latina. Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1990. Pág. 86.

En las legislaciones latinoamericanas la imposibilidad del trabajador para ejecutar su contrato de trabajo puede autorizar al empleador a tomar la iniciativa de ruptura del contrato sin que ésta le sea imputable. Entre estas situaciones se encontrará de manera repetida: la muerte del trabajador o su incapacidad.

En relación con la muerte del trabajador, cabe señalar que se trata de una situación que rompe el contrato en razón de su carácter *in tuitus personae*, en lo que se refiere a la incapacidad del trabajador, se tiene a veces la tendencia a asimilarla a la muerte del trabajador, a pesar de que las consecuencias jurídicas no sean siempre las mismas. Hay que establecer primeramente el grado de la incapacidad que podrá ser temporal, total o parcial, permanente parcial y permanente total.

En nuestro estudio de dichas causas podemos afirmar, que una vez que los trabajadores enfermos con S.I.D.A. se encuentren en fase terminal, que no les permita seguir prestando sus servicios, lo procedente será dar por terminada la relación laboral, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 53, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que hemos mencionado y al artículo 46, fracción IV, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismo que dispone que es causa de terminación de la relación laboral "la incapacidad permanente del trabajador física o mental, que le impida el desempeño de sus labores".

En este supuesto, los trabajadores tienen derecho a gozar de todas las prestaciones médicas y en especie, que están previstas en los regímenes de seguridad social, al igual que cualquier otro trabajador al que su enfermedad no le haya permitido seguir laborando.

De todo lo anterior, podemos observar que el trabajador no queda desprotegido, en virtud de que el supuesto es genérico y no distingue las causas de la enfermedad o accidente que ocasionan la imposibilidad de continuar en el trabajo, de este modo, la relación de trabajo primero se suspende, por el tiempo en que la Ley del Seguro Social ó en su caso la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado determinen para el otorgamiento de subsidio y de una pensión que tendrá carácter temporal.

Si se trata de riesgo de trabajo, la suspensión de la relación será por todo el tiempo necesario pudiéndose en un momento dado otorgar una pensión definitiva por incapacidad permanente total o parcial, que impida continuar prestando el servicio, es entonces que el patrón podrá dar por terminado la relación de trabajo.

Cuando la suspensión provenga de un riesgo que no sea de trabajo, se protegerá al trabajador otorgándole subsidios hasta por 52 semanas. Si la incapacidad continua, el subsidio podrá prorrogarse hasta por 28 semanas. Si el mal continúa, se le concederá pensión de inhabilitación para el trabajo, en ese

momento el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo y pagar al trabajador, en cumplimiento al artículo 54, un mes de salario y la prima de antigüedad con importe de doce días por cada año de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley de la materia, o de ser posible, si así lo desea al trabajador, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

En la Ley del I.S.S.T.E. en su artículo 67 nos establece: "La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido con su cuotas al Instituto cuando menos durante 15 años. El derecho al pago de esta pensión comienza a partir del día siguiente al de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación. Para calcular el monto de esta pensión, se aplicará la tabla contenida en el artículo 63, en relación con el artículo 64.

Recordando que para ser acreedor de la pensión por invalidez dentro de éste régimen, serán requisitos indispensables:

- Que sea a solicitud del trabajador o de sus representantes legales.
- Que existe un Dictamen de uno o más médicos o técnicos designados por el Instituto, que certifiquen la existencia del estado de invalidez.

Asimismo, hay que recordar que los trabajadores que soliciten pensión por invalidez estarán obligados a someterse a los reconocimientos y tratamientos que el Instituto les prescriba y proporcione y en caso de no hacerlo, no se tramitará su solicitud o se les suspenderá el goce de la pensión, en el caso de que ya haya sido otorgada la misma.

En lo que se refiere al calculo del monto de la pensión haremos alusión a la misma en ambos regímenes:

Artículo 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

| Años de Servicio | Porcentaje |
|------------------|------------|
| 15 | 50 |
| 16 | 52.5 |
| 17 | 55 |
| 18 | 57.5 |
| 19 | 60 |
| 20 | 62.5 |
| 21 | 65 |
| 22 | 67.5 |
| 23 | 70 |
| 24 | 72.5 |

| | |
|----|----|
| 25 | 75 |
| 26 | 80 |
| 27 | 85 |
| 28 | 90 |
| 29 | 95 |

Se calcula tomando en cuenta el promedio del sueldo básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador o de su fallecimiento.

Por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo, podemos apreciar en su artículo 480 que se declara, Incapacidad permanente total cuando existe pérdida de facultades a aptitudes de una persona que la imposibilite a desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, recordando que para determinar al monto de las indemnizaciones no podrá ser menor del salario mínimo; para el caso en que el salario que percibía el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación en el lugar donde se preste el trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo; si prestase su trabajo en diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

La Ley del Seguro Social en su artículo 128 nos establece que: "Para los efectos se esta Ley existe invalidez cuando se reúnan los siguientes requisitos...

...

II.- Que sea derivado 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".

Asimismo en el artículo 129 nos indica que las pensiones podrán ser temporales o definitivas, en nuestro caso concreto nos interesa ésta última, la cual procederá al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente (art. 130 LSS).

Para hacerse acreedor a esta pensión será necesario que el asegurado tenga acreditado el pago de 150 cotizaciones semanales (art. 131 LSS).

Ahora bien, la cuantía de la pensión anual por invalidez se integrará de una cuantía básica anual y de incrementos también anuales computados de acuerdo con el número de cotizaciones semanales reconocidas al asegurado, con posterioridad a las primeras quinientas semanas de cotización.

La cuantía básica y los incrementos serán calculados conforme a la siguiente tabla:

SALARIO MINIMO

| GRUPO | MAS DE | PROMEDIO | HASTA | CUANTÍA BASICA ANUAL | INCREMENTO ANUAL A LA CUANTÍA |
|--------------------------------------|--------|----------|--------|---------------------------|----------------------------------|
| M | — | 45.00 | 50.00 | 7,371.00 | 245.70 |
| N | 50.00 | 60.00 | 70.00 | 9,828.00 | 327.80 |
| O | 70.00 | 75.00 | 80.00 | 12,285.00 | 409.50 |
| P | 90.00 | 90.00 | 100.00 | 13,104.00 | 491.40 |
| R | 100.00 | 115.00 | 130.00 | 18,744.00 | 627.00 |
| S | 130.00 | 150.00 | 170.00 | 21,840.00 | 819.00 |
| T | 170.00 | 195.00 | 220.00 | 26,972.40 | 908.23 |
| U | 220.00 | 250.00 | 260.00 | 34,590.00 | 1,228.50 |
| W | 260.00 | | | 35% | 1.25% |
| Hasta el límite superior establecido | | | | Del salario de Cotización | Del salario de Cotización |

En cuanto al incremento de la pensión en el artículo 67 de la Ley en cuestión establece que se toma como salario diario de promedio correspondiente a las últimas 250 semanas de cotizaciones o bien las que tuviere acreditadas, suficientes para el otorgamiento de la pensión. El derecho al incremento anual se adquiere por 52 semanas más de cotizaciones y en fracciones de año bajo los siguientes términos: 13 a 26 semanas = 50% incremento anual; más de 26 semana = 100% incremento anual. El monto de la cuantía nunca será menor a la que correspondiese a un salario del grupo anterior.

Además son acreedores al aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión.

Por último reiteraremos que en el caso concreto de que los trabajadores regidos por la L.F.T., que teniendo V.I.H./SIDA sean objeto de actos discriminatorios por parte del patrón, tales como el difundir su estado de salud, ser injuriadas o maltratados, etc., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51, fracción II, tienen derecho a separarse del empleo con responsabilidad del patrón el cual tendrá la obligación de indemnizarlos conforme a la Ley.

Tratándose de los trabajadores federales, en virtud de que tal y como anteriormente fue señalado, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no les otorga el derecho de separación con responsabilidad del gobierno, sólo pueden combatir los actos discriminatorios ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos por la manera en que se le practicó el examen de detección del V.I.H./SIDA sin su consentimiento.

B) LA RESCISIÓN. CAUSAS

Como ya lo hemos dicho la rescisión es otra forma de terminación de la relación laboral, ya sea por parte del patrón o del trabajador con responsabilidad para el contrario, ya que implica en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes; de esta manera, cuando alguna de las partes no cumple con lo convenido, la parte contraria podrá exigir el cumplimiento de lo pactado en

el contrato, o en su caso, la rescisión del mismo, que vendría siendo propiamente la terminación del contrato, con las consecuencias legales que de ella se deriven.

Generalmente, la rescisión en materia de contratos individuales de trabajo es a petición del patrón con responsabilidad para el trabajador, dada la necesidad de éste último por la retribución, no excluyendo por supuesto, que dicha situación puede ser a la inversa; normalmente en la práctica cuando se rescinde el contrato al trabajador y éste demanda el cumplimiento de su contrato, con ello la reinstalación y salarios caídos, pueden suceder 2 supuestos, el primero de ellos sería que la junta ordena la reinstalación y el pago de salarios caídos y como consecuencia a esto último el patrón le haga imposible su desenvolvimiento al trabajador y cabe éste por decidirse por la indemnización correspondiente; el segundo sería que se exima de reinstalar al patrón, toda vez que existe alguno de los supuestos establecidos en el artículo 49 de la Ley Laboral y como consecuencia de ello, se indemnice al trabajador de conformidad al artículo 50 de la propia Ley; presentándose a menudo que se opte por la rescisión y el pago de la indemnización a que nos referimos, y no por el cumplimiento de lo pactado en el contrato y no por el cumplimiento de lo pactado en el contrato.

Por el contrario, en materia colectiva no existe la posibilidad de solicitar la rescisión del contrato, ya que el incumplimiento del mismo por parte del patrón

conlleva a que el sindicato titular exija el inmediato cumplimiento, inclusive a través de la huelga; ahora bien, si el incumplimiento fuese por parte del sindicato, el patrón podrá exigir los responsabilidades que se deriven del mismo, pero jamás podrá exigir la rescisión, ya que el sindicato puede optar por allanarse y posteriormente demandar la firma y otorgamiento de otro nuevo contrato, el cual puede contener prestaciones superiores al contrato rescindido.

En el artículo 46 de nuestra Ley laboral se plasma lo que debemos entender por rescisión en nuestra materia; así bien "el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad", entendiéndolo de manera general rescisión como la terminación de la relación laboral como causa justificada por alguna de las partes; sin embargo es de hacer incapie en que en el artículo 123 apartado A, fracción XXII de nuestra Constitución, al hablar de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, lo refiera como despido; asimismo cuando el artículo 51 de la Ley Federal de trabajo se refiere a la rescisión o terminación de la relación de trabajo con causa justificada por parte del trabajador, trata en realidad del retiro del trabajador de la relación laboral por una o varias causas imputables al patrón.

Las causas que originan la rescisión de la relación laboral por cualquiera de las partes, las contempla nuestra legislación en dos artículos, cuyos numerales son 47 y 51, cuyas causas justifican la rescisión de la relación de trabajo, sin

responsabilidad para el patrón y para el trabajador, respectivamente.

A continuación enunciaremos las causas que contemplan los artículos mencionados con antelación y analizaremos aquellos que creamos que son imprescindibles para nuestro estudio:

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

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

Podemos detenernos y apreciar que para que proceda esta causal es necesario contar con el presupuesto de que exista el engaño y no sólo que lo haya, sino que hay que probarlo, ya que si no hay engaño o no se puede probar el mismo, por pocas ó nulas que resulten las aptitudes del trabajador éste no podrá ser rescindido.

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

Entendiendo por probidad lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo 4453/55; la rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar²⁷; dudosamente diríamos que el trabajador actúa con falta de probidad aún cuando tenga conocimiento de su enfermedad al querer emplearse, en todo caso hablaríamos de imprudencia al no darlo a conocer, ya que en el primer supuesto existe siempre al temor de ser rechazado.

- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

²⁷ C.F.R. CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de Despido. Segunda Edición. Tercera Reimpresión. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México 1987. Pág. 34

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

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

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

En esta causal podemos afirmar que aún cuando el trabajador actúe con imprudencia y padezca la enfermedad del S.I.D.A., o bien, porte el virus VIH, jamás podrá atentar contra la seguridad del establecimiento, ya que las formas o maneras de transmisión son muy claras y específicas, por lo tanto no hay tal peligro, al menos que se tratará de un accidente de trabajo en el cual queda en contacto el torrente sanguíneo del trabajador que padece la enfermedad o porta el virus, con el de un trabajador sano, supuesto, en el que si existe la posibilidad de peligro en seguridad del establecimiento y de lo cual nos ocuparemos en el apartado de los accidentes de trabajo, donde tendrá consecuencias acorde a este apartado y no al de una rescisión.

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

Dentro de los actos inmorales que existen tomaremos como un ejemplo de éstos, el que el trabajador tuviera relaciones sexuales (coito) con cualquier trabajador en el establecimiento o lugar de trabajo, es importante tener como supuesto único y necesario esto último, ya que aunque como consecuencia de esa relación hubiese contagio de una enfermedad, tal como es el caso del S.I.D.A., no es ésto lo que sanciona a el trabajador para ser rescindido, sino el sólo hecho de haber tenido relaciones sexuales en el lugar de trabajo, por lo que concluimos que el trabajador que padezca del V.I.H., no podrá ser rescindido por éste simple hecho, mediante esta causal.

- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

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

Puede suceder que el trabajador adopte las medidas preventivas y los procedimientos indicados, y sin embargo ocurra un accidente en el que de igual manera quedarán en contacto el torrente sanguíneo de algún trabajador que tenga el padecimiento y otro sano y no por eso es justificable una rescisión en todo caso habría que atender un poco más al apartado de accidentes de trabajo y las medidas que en éste, se adopten.

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

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

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

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

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

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

Del estudio anterior, podemos observar que los despidos que se realicen a los trabajadores infectados, a través de éstas causales son improcedentes y se tomaran como despidos injustificados; toda vez que si la gente se informará como debería de ser sobre el virus y su desarrollo hasta la enfermedad, considerando las formas de transmisión no se presentarían numerosas privaciones a la libertad de trabajo, amparada en nuestra Constitución Política en sus artículos 5º y 123; y en el 3º y 4º de la Ley Federal del Trabajo; además, de la discriminación social, que margina a la gente infectada, deshumanizándose la gente sana ante esa circunstancia y provocando de alguna manera en la marginación a las personas infectadas al separarlos de su empleo ó impidiéndoles el ingreso a un trabajo que

dichas personas signifiquen un aumento en el índice de criminalidad, ya que para obtener lo básico en ocasiones se tendrá que llegar ha cometer un robo o algo peor que sería hasta el asesinato con tal de hacerse llegar lo necesario.

En cuanto a las causales de rescisión sin responsabilidad para el trabajador estipuladas en el artículo 51 de la propia Ley, tenemos:

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

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

Podemos confirmar en esta fracción, lo que hemos mencionado en el capítulo anterior, en lo que respecta a la constitución de faltas de probidad u honradez por parte del patrón en contra de su trabajador, ya que como hemos dicho el trabajador tiene la facultad de poder rescindir la relación laboral, cuando se presenta una situación donde el patrón incurre en faltas de probidad y honradez,

tal y como lo es el realizar exámenes específicos especializados de detección del V.I.H. sin consentimiento de los trabajadores para ello.

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

Al respecto, diremos que en relación a la fracción anterior, el patrón que incurra en faltas de probidad y honradez, tal y como lo es, la práctica de detección de V.I.H. dentro del servicio, y posteriormente hace del conocimiento dicha situación (en caso de confirmarse el padecimiento), de manera externa, es decir, fuera de servicio, haciendo del sujeto un blanco de actos discriminatorios, seguirá incurriendo en las faltas mencionadas con anterioridad y por lo tanto el trabajador sí podrá rescindir, ya que no solamente se le perjudica respecto de su trabajo dentro de servicio, sino que, también se cierra la posibilidad de un nuevo empleo y de la convivencia normal como ente que forma parte de la sociedad.

- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

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

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

Dentro de este supuesto podría considerarse a los trabajadores de la salud, que en un momento pueden tener en el caso específico de estudio, contacto con el torrente sanguíneo de alguien infectado con el V.I.H., debido a que no se observan las medidas necesarias para prevenir cualquier tipo de riesgo, provocando como accidente el contagio de la enfermedad.

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

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

De lo anterior, podemos afirmar que la rescisión por parte del patrón sin responsabilidad para el mismo, no es procedente en el caso concreto de nuestro

estudio, toda vez que no existe una causal que refiera o lleve implícita tal situación, por el contrario, el trabajador conforme a las fracciones II y III del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo estudiadas con antelación, si puede en un momento dado dar por rescindida la relación de trabajo sin responsabilidad para ello; ya que si recordamos cada una de estas fracciones, es un motivo para que el trabajador se separe de su empleo, primeramente el hecho de que se le realice el exámen de detección del V.I.H., sin su consentimiento, o bien, que en caso de tenerse un resultado positivo, éste se divulgue, trayendo como consecuencia discriminaciones sociales al grado de que el trabajador afectado, se encuentre en imposibilidad de cumplir en el trabajo y en cuyo caso, dada la imputabilidad al patrón, éste estara obligado a indemnizar al trabajador con 3 meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados y salaríos caídos desde la fecha de retiro hasta que se cumplimente el laudo.

C) CONSECUENCIAS.

Las consecuencias que se ocasionan, ya sea por la rescisión o la terminación de la relación de trabajo, dependen de la situación que se haya presentado.

Consecuencias del Despido.Indemnización.

El trabajador despedido, independientemente de que el despido se funde en

causa justa, puede conformarse o estar en desacuerdo con él.

En el primer caso, queda obligado el patrón a pagar al trabajador únicamente las cantidades que resulten a favor de éste por concepto de vacaciones proporcionales (art.79), de prima de vacaciones (art.80), de aguinaldo proporcional (art.87) y de prima de antigüedad (art.162), la que deberá pagarse de 1970 (1º de mayo) en adelante, por años cumplidos o bien la parte profesional que le corresponda, si el ingreso del trabajador es anterior a la fecha en que entro en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, o a partir de su fecha de ingreso si es posterior. Estas prestaciones se satisfarán en los términos de la Ley, si no hay contrato colectivo o si habiéndolo, éste es coincidente con la Ley; de lo contrario, o sea, si el contrato contiene o consigna mejores prestaciones que las legales, el pago se hará en los términos previstos en el contrato colectivo.

En el caso en que el trabajador no este de acuerdo en el despido podrá optar por el cumplimiento del contrato, que lleva implícita la reinstalación y el pago de los salarios caídos; o por la indemnización de tres meses de salario.

Ahora bien en nuestra Ley laboral, en su artículo 48 establece que si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que

se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Consecuencias de Terminación.

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

En cambio, con respecto al trabajador hay que analizar dos situaciones: si el patrón presta su consentimiento a la renuncia antes de cumplir un año de servicios, habiéndose comprometido a prestarlos por más 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 más de un año, en ningun momento estará sujeto a responsabilidad civil derivada de la renuncia.

A continuación mostraremos un cuadro que describe Francisco Ramírez Fonseca, en donde se enmarcan las responsabilidades a que se hace acreedor un patrón en diversos casos:

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|
| RESPONSABILIDAD DEL PATRON EN CASOS DE: | Suspensión de la Relación | Individual (art. 42) | Ninguna en general, pero pago de salario en prisión preventiva (fracc. II) si el trabajador obró en defensa del patrón o sus intereses. Se genera antigüedad en servicio en la Guardia Nacional (art. 44) | | |
| | | Colectiva (art. 427) | La Junta de Conciliación y Arbitraje puede señalar una indemnización. Máximo de un mes de salario (art. 430) | | |
| | Terminación | Individual (art. 53) | Ninguna en general, pero sí en caso de muerte y de incapacidad total permanente por riesgo de trabajo. Paga IMSS (art. 60 L.S.S.) ó al patrón en caso opuesto 730 días de salario por muerte (art. 502) ó 1095 por incapacidad (art. 495) | | |
| | | Colectiva | Artículo 434 | Tres meses de salario | |
| | | | Artículo 439 | cuatro meses de salario y 20 días por año de servicios prestados | |
| | Rescisión | Despido | Trabajador demanda pago de indemnización | Tres meses y salarios caídos (art. 48) | |
| | | | Trabajador demanda cumplimiento del contrato (reinstalación y salarios caídos) | Patrón reinstata | Salarios caídos (art. 48) |
| | | Patrón se niega a reinstalarlo (art. 49) | | Contrato temporal menor a un año | Tres meses, mitad de salarios devengados y salarios caídos (art. 50) |
| | | | | Contrato temporal mayor a un año | Tres meses, seis meses por el primer año, 20 días a partir del segundo y salarios caídos (art. 50) |
| | | | | Contrato tiempo indefinido | Tres meses, 20 días por año y salarios caídos (art. 50) |
| Separación del trabajador por culpa del patrón | Indemnización en términos del artículo 50 de la Ley | | | | |

CAPITULO IV

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

Es muy importante analizar los conceptos básicos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, toda vez que nos servirán como parámetros, para partir de dichos supuestos y determinar si éstos serían causas para separar al trabajador del servicio o en su caso, intercambiarlo en alguna otra actividad.

Es lógico que nos interroguemos en que casos podrían existir mayor probabilidad de contagio y en que otros no existiría ese riesgo, a fin de tomar las soluciones posibles dependiendo, de los casos que se llegasen a presentar y proceder según corresponda.

A) CONCEPTOS.

Toda vez que este tema es de gran amplitud, nos avocaremos a los conceptos básicos, referentes a este capítulo, definidos por la Ley de la materia y por la Ley del Seguro Social de la siguiente manera:

RIESGO DE TRABAJO.

Se entenderá por éstos, los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. (art. 473 L.F.T. y art. 48 L.S.S.).

ACCIDENTES DE TRABAJO.

Será toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidas en la definición anterior los accidentes que se que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél. (art. 474 L.T.F. y art. 49 L.S.S.)

ENFERMEDADES DE TRABAJO.

Enfermedades de trabajo es todo estado patológico (naturaleza de las enfermedades, por medio de las causas, procesos y efectos), derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio ambiente en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. (art. 475 L.T.F. y 50 L.S.S.)

Las disposiciones anteriores se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluyendo los trabajos especiales, con la limitación consignada en el art. 352, relativa a los talleres familiares.

B) EFECTOS.

De los conceptos anteriores podemos decir al respecto, que los accidentes y enfermedades que se originen con motivo del trabajo tendrán diversos efectos, dependiendo del trabajo y la consecuencia que se haya tenido del mismo, es decir, puede haber diversificación de criterios de lo sucedido al trabajador, tomando en cuenta para ello las tablas que contienen tanto los accidentes como las enfermedades consignadas en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social.

Por lo que hace a los riesgos de trabajo, si éstas se realizan pueden producir:

- **Incapacidad Temporal.**- Pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

- **Incapacidad Permanente Parcial.**- Disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Para el caso de que un trabajador sea portador del V.I.H./ SIDA, caería en este supuesto (como los trabajadores de la salud) y, aún cuando no fuera a consecuencia de un riesgo de trabajo; ya que, disminuirían sus facultades o aptitudes para trabajar en el lapso en que se desarrolla la enfermedad.

Los patrones que aleguen que el tener trabajadores infectados del V.I.H./ SIDA (salvo trabajadores de salud), en el establecimiento constituye un riesgo, transcribiremos a respecto, dos Tesis Jurisprudenciales plasmadas en el Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975 Quinta parte. Tesis 83 y 85, respectivamente:

ENFERMEDADES PROFESIONALES, PRUEBAS DE LAS.

"Las Tesis establecidas en el sentido de que basta con que el obrero sufra una enfermedad en el desempeño de su trabajo, o con motivo del mismo, para que tenga derecho a la indemnización correspondiente, quedando al demandado la carga de la prueba del hecho relativo a sí la enfermedad es o no profesional como solamente es aplicable cuando se trata de alguna de la enfermedades que la Ley Federal del Trabajo de 1931, enumera, dándoles el carácter de profesionales".

Quinta Epoca, Tomo XLVII, pág. 1146 R. 5654/35. Mata Vda. de López Vicente.

5 Votos.

ENFERMEDADES PROFESIONALES PRUEBA PERICIAL PARA DETERMINARLAS

"La naturaleza y condiciones de una enfermedad profesional o el estado patológico de un individuo requieren para su determinación conocimientos especiales, por lo que necesariamente habrán de fijarse por peritos"

Sexta Epoca. Quinta parte Vol. XIV. pág 32. A.D. 351/57 Petróleos Mexicanos.

5 Votos.

De lo anterior, podemos determinar que el patrón que afirme que el trabajador infectado del V.I.H./ SIDA, exceptuando nuevamente a los trabajadores de la salud, es un riesgo sumamente alto dentro del establecimiento y como consecuencia se despida al trabajador, tendrá la obligación necesaria de que el especialista en la materia determine el estado patológico real del individuo y hacer una valoración sobre si es riesgoso o no, el que continúe laborando, tomando en cuenta para ello el tiempo en que se desarrollará el virus, desatando la enfermedad.

- **Incapacidad Permanente Total.-** Pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

- **Muerte.**- Cesación de las funciones vitales de un individuo. En caso de muerte, los beneficiarios del trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrir.

Todos estos acontecimientos infortunados generan derechos y obligaciones, generando a la vez consecuencias de hecho y consecuencias de derecho; las primeras como hemos visto producen:

a) Estados de incapacidad; los que provocan 2 tipos de daños al organismo, uno instantáneo y otro progresivo²⁸, siendo el primero consecuencia de los accidentes de trabajo y el segundo de las enfermedades profesionales caracterizándose el accidente de trabajo por la acción repentina de una causa exterior y la enfermedad profesional por la repetición de una causa por largo tiempo, como obligado a consecuencia de la naturaleza del trabajo.

Y las segundas:

b) Una responsabilidad patronal, es decir, una serie de derechos como son las indemnizaciones, asistencia médico-quirúrgica requerida, farmacéutica, de rehabilitación, etc.; a las que posteriormente haremos alusión.

²⁸ C.F.R. GUERRERO Equerio. Manual... Ob. pág. 252

El Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Trabajo, en su artículo 9 nos establece la clasificación de las empresas, según su grado de riesgo, siendo cinco clases de riesgos en los que se agrupan diversos tipos de actividades y ramas industriales, en razón de la mayor o menor peligrosidad a la que están expuestos los trabajadores y que correlativamente, las cuotas que pagan aumentan de la I a la V clase.

A pesar de que la L.F.T. no clasifica expresamente, dentro de la tabla de enfermedades de trabajo contenida en el artículo 513, al V.I.H./ SIDA, éste encuadra en el apartado de "Infecciones, parasitosis y virosis", que son definidas como "enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus", en donde en el parágrafo 136 se señala:

"136.- Virosis (hepatitis, enterovirus, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononucleosis infecciosa, poliomielitis y otras).

Médicos, enfermeras y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique al agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo".

Lo anterior reviste una singular importancia, ya que al estar prevista, así sea de manera genérica, la infección de V.I.H., en la tabla de enfermedades de trabajo,

se constituye una presunción jurídica en favor del trabajador, en el sentido de que se trata de un riesgo de trabajo y por lo consiguiente si hay contagio, existirá responsabilidad económica y legal para el patrón correspondiendo a éste, soportar la carga de la prueba para acreditar lo contrario, en los casos en que el patrón afirme que la infección contraída del V.I.H./ SIDA por el trabajador, no tuvo su origen en un riesgo producido dentro del centro laboral.

De esta forma podemos entender que hay empleos donde existe un riesgo definido de adquisición o transmisión del V.I.H., es decir, sería muy remoto, casi inexistente el riesgo en otro tipo de trabajo que difiera de lo que anotaremos; básicamente se trata de dicho riesgo en los trabajadores de la salud (médicos, enfermeras, personal de laboratorio, etc.), en cuyo caso existe una posibilidad real de que con motivo del desempeño de su trabajo adquieran el V.I.H., o de que estando infectados, lo transmitan a sus compañeros de trabajo o a los pacientes, todo ello bajo determinadas circunstancias, que si bien son de carácter excepcional, merecen ser tomadas en consideración.

Contrariamente a lo manifestado en el caso de los empleados en donde no existe un riesgo definido de adquisición o transmisión del V.I.H./ SIDA, en el caso de los trabajadores de la salud se puede considerar que sí justifica la realización de exámenes de detección, tanto de manera previa a la contratación, como de manera periódica, una vez que el trabajador está prestando sus servicios, y sobre

todo trimestralmente, para los casos en que sucedan accidentes de trabajo, ya que sólo dentro de este supuesto devienen aplicables las disposiciones legales citadas anteriormente, en cuanto a la obligatoriedad de los exámenes de detección, sin que ello deba entenderse en el sentido de que no debe concurrir al consentimiento del trabajador.

En el caso de contratación de los trabajadores de la salud infectados con V.I.H., consideramos que estos trabajadores tienen derecho a ser contratados con la única limitante de que no presten sus servicios en áreas en donde exista la posibilidad de que transmitan el V.I.H., a consecuencia de un accidente. El artículo 36 del Reglamento de la Ley General de la Salud en materia de Prestación de Servicios de Atención Médica prevee:

"Artículo 36.- El personal que preste sus servicios en algún establecimiento de atención médica, en ningún caso podrá desempeñar sus labores si padece alguna de las enfermedades infecto-contagiosas, motivo de notificación obligatoria".

Sin embargo, resulta preocupante la existencia de un precepto en tal sentido, siendo conveniente promover su modificación por tratarse de una disposición discriminatoria, ya que atendiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y cabal acatamiento a los derechos humanos de los

trabajadores de la salud, lo correcto sería que en todo caso tales empleados fueran reubicados, a áreas de no contagio como ya se ha sugerido.

Con las limitantes que acaban de ser mencionadas, resultan aplicables los comentarios vertidos al desarrollar el aspecto relativo a la negativa de los patrones de contratar a las personas infectadas con V.I.H.

A los trabajadores de la salud que tienen empleo, les resultan aplicables, en lo conducente, todos los razonamientos que han sido formulados durante el estudio que hemos venido desarrollando.

La Ley General de Salud en su artículo 134, fracción XIII, del Capítulo II del Título Octavo, nos describe que la Secretaría de Salud y los gobiernos de las entidades federativas dentro de sus competencias, llevarán a cabo funciones de vigilancia epidemiológica, de prevención y control de las enfermedades transmisibles que enumera en el propio artículo y en cuya lista en la fracción XIII se contempla al Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).

Al respecto más adelante, establece el artículo 136 último párrafo, que será obligatoria la notificación a la Secretaría de Salud o en su defecto, la autoridad sanitaria más cercana, de los casos en que se detecta la presencia del V.I.H. o de anticuerpos a dicho virus; como consecuencia a ésto, únicamente las

autoridades sanitarias podrán señalar el tipo de enfermos o portadores de gérmenes que podrán ser excluidos de los sitios de reunión, tales como hoteles, restaurantes, fábricas, talleres, cárceles, oficinas, escuelas, dormitorios, habitaciones colectivas, centros de espectáculos y deportivos (art.150 L.G.S.).

C) RESPONSABILIDAD DEL PATRON.

Partiendo de los conceptos por los cuales se clasifican los riesgos de trabajo en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales , es conveniente señalar que la consumación de cualquiera de ellos tiene como consecuencia una responsabilidad jurídica imputable al patrón.

Esta responsabilidad, en épocas pasadas fué largamente controvertida y hasta negada su existencia, formulándose diversas teorías al respecto, mismas que trataremos brevemente a continuación:

- **Teoría de la Culpa.** Esta se basaba en la teoría civilista de la culpa que justificaba el pago o reparación del daño de las consecuencias a quien por dolo o negligencia causaba daños a otro u otros; sosteniendo al respecto, los tribunales franceses que la culpa patronal no radicaba únicamente en

alguna acción, sino también en la omisión de guardar ciertas normas de seguridad, produciendo riesgos para los trabajadores.²⁹

- **Teoría de la Culpa Contractual.** Esta teoría data de 1880 y se basa en que de igual manera que un contrato de arrendamiento, donde el arrendatario tiene la obligación de regresar la cosa en el buen estado en que la recibió; en el caso de un contrato de trabajo el patrón debía restituir a los trabajadores sanos y salvos a la salida del trabajo; sin embargo existieron problemas para aceptar que el contrato de trabajo se equiparará a uno de arrendamiento, ya que no era lógico comparar a un individuo con una cosa.³⁰

- **Teoría del Caso Fortuito.** Radicaba en que si el patrón obtenía utilidad de un trabajador, es justo que asuma los riesgos a que se expone éste por aquél.³¹

²⁹ C.F.R. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Los Obligaciones... Ob. Cit. Pág. 174.

³⁰ *Idea.*

³¹ *Idea.*

- **Teoría de la Responsabilidad Objetiva.** Es una interpretación evolutiva del artículo 1384 del Código de Napoleón y sostiene que la responsabilidad patronal no tuvo su origen en una falta imputable a una persona (patrón), sino a un hecho material objetivo, como sería el daño causado por una cosa inanimada y se declara responsable a su propietario de pleno derecho luego entonces el patrono respondería del accidente, no porque haya incurrido en culpa directamente sino porque su cosa o maquinaria creó el riesgo, exonerándose al patrón cuando el trabajador incurrió en culpa o en casos de fuerza mayor.³²

- **Teoría del Riesgo Profesional.** Dicha teoría nace en 1885 y prácticamente es una reacción a lo establecido en el mencionado artículo 1384 del Código de Napoleón y como consecuencia a la teoría que precede a ésta; ya que sostiene que todo accidente que sufra un trabajador en el desempeño de su trabajo es consecuencia directa del trabajo y entonces debe ser el patrón quien responda de los riesgos profesionales, independientemente de si haya o no tenido la culpa el trabajador.³³

³² Ibidem. Pág. 175.

³³ Idem

- **Teoría del Riesgos de Autoridad.** Se basaba en la Jurisprudencia Francesa de que el accidente de trabajo era el que se producía en el lugar y durante las horas de trabajo y su durante la permanencia del trabajador en ese lugar, y por ese espacio de tiempo lo hace bajo el ejercicio de un poder de autoridad que el patrón ejerce sobre él, y por lo tanto dicha autoridad también debe ser fuente de responsabilidad.³⁴

- **Teoría del Riesgo de Empresa.** Se fundo en la apreciación de que la responsabilidad de los riesgos, ante los avances integradores y colectivizantes que se suscitan, deben recaer ya también sobre la comunidad de trabajo representada por la empresa.³⁵

- **Teoría del Riesgo Social.** Representa una ampliación de conceptos de la teoría del riesgo de la empresa, ya que ésta establece que los accidentes derivados de los riesgos de trabajo debe recaer sobre todo el mundo industrial y hasta social y no únicamente sobre determinada empresa.³⁶

³⁴ Idem

³⁵ Ibidem. Pág. 176.

³⁶ Idem

- Teoría Aceptada por la Ley Federal del Trabajo. Por último, la teoría aceptada dentro de nuestra Legislación, tiene como antecedente la propia Ley Laboral de 1931, donde se contemplaba lo concerniente a los riesgos profesionales y al efecto la Ley de 1931 adopta lo ya establecido en otras legislaciones como es el riesgo profesional, ocupándose entonces de la reparación de los daños que se originen por los accidentes ocurridos con motivo del trabajo.

De esta forma el principio del riesgo profesional tenía como consecuencia dejar a cargo del patrón la reparación no sólo de los estragos causados por accidentes o enfermedades debidas a su propia culpa, sino también los que provienen de culpa no intencional del obrero, de caso fortuito o de una causa indeterminada.

En 1970 al actualizar las normas en materia laboral y hacerlas más acordes a la realidad social se expide una Nueva Ley Federal del Trabajo, donde se regulan los riesgos de trabajo, mismos que se justificaban en la exposición de motivos, la cual al respecto hace una memoria de el riesgo profesional en el siglo pasado, cuyo objeto es poner a cargo del empresario la responsabilidad por accidentes y enfermedades que con motivo del servicio sufrieran los trabajadores, y la evolución que ha sufrido a consecuencia de las diferentes épocas a la fecha, en las que la doctrina y la Jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la del riesgo de autoridad, para

concluir en lo que se llama actualmente riesgo de empresa, acorde a la cual la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios (salvo los casos previstos por la Ley) y a reparar los daños que el trabajo cualquiera que sea su naturaleza y circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador.³⁷

El patrón adquiere las responsabilidades cuando el trabajador sufra un riesgo de trabajo que se derive del mismo, para lo que se tomará en cuenta lo establecido en el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo, para dicho supuesto, teniendo derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y el material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

³⁷ Idem

VI. La indemnización fijada en el presente Título (Título Noveno-Riesgos de Trabajo).

De ahí que además de las obligaciones mencionadas, existen aquellas de carácter pecuniario que garantizarán en un momento dado al trabajador y a sus dependientes la subsistencia durante el lapso que dure la incapacidad, y en caso de fallecimiento del trabajador la obligación indemnizatoria correspondiente; para tal efecto hay que determinar si las consecuencias jurídicas derivadas de los riesgos de trabajo son consecuencias inmediatas o mediatas; hay que recordar que las primeras consisten en una prestación económica que el patrón proporciona al trabajador durante todo el tiempo que dure su inhabilidad para el trabajo, es decir, esta prestación refiere a los casos de incapacidad temporal; tanto que las segundas, si bien tratan igualmente de resarcir en lo económico al trabajador o dependientes; ésto se hace parcial o totalmente previa valuación de la incapacidad que guarde el trabajador, ya sea incapacidad permanente parcial o total.

Para el caso de que el trabajador fallezca a consecuencia del riesgo de trabajo, la prestación inmediata, podría considerarse el pago o indemnización que se hace a los beneficiarios, consistente en dos meses de salario, para sufragar los gastos funerarios.

Es oportuno confirmar que para el caso de incapacidad temporal la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir el trabajador mientras subsista la imposibilidad de trabajo, el cual deberá ser pagado desde el primer día de la incapacidad. Si el riesgo produce incapacidad parcial permanente, la indemnización equivaldrá al pago de un tanto por ciento que previamente se fija en una tabla de valuación de incapacidades que establece como hemos mencionado, nuestra Ley en su artículo 513, con la finalidad que el médico determine el grado de incapacidad y de esta forma calcular el importe que deberá pagarse al trabajador. Cuando el riesgo produce incapacidad permanente total, la indemnización a cubrir por el patrón será de mil noventa y cinco días de salario. Para el caso de muerte los beneficiarios recibirán el importe de setecientos treinta días de salario, además de dos meses de salario, como apoyo a los gastos funerarios que se presenten.

Para determinar las indemnizaciones por riesgos se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa o establecimiento. La cantidad que se toma como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo y exceder del doble del salario mínimo (art. 484).

En el caso concreto del V.I.H./SIDA, las personas que sean portadores del virus conforme transcurra el tiempo desarrollaran la enfermedad y será entonces cuando sus aptitudes y capacidades disminuyan; considerándose conforme a la Ley Laboral a este supuesto como una incapacidad permanente parcial, y para tal efecto los trabajadores pueden ser reubicados conforme a sus aptitudes y capacidades a otra actividad.

A mayor abundamiento, encontramos que la Norma Técnica No. 324 para la Prevención y Control de la Infección por Virus de Inmunodeficiencia Humana, señala en su artículo 12:

"En caso de probable exposición al V.I.H. por el personal de salud por contacto con sangre del paciente, con laceraciones de la piel, de las mucosas, o a través de piquete o cortadura, se deberá realizar inmediatamente después del accidente, investigación de anticuerpos específicos y repetirse a los tres, seis y doce meses, diagnosticándose como caso de infección ocupacional, aquel que demuestre seroconversión durante este período".³⁶

Actualizándose la producción de un riesgo de trabajo, el trabajador adquiere el derecho de recibir la indemnización económica y la prestación de los servicios

³⁶ Norma Técnica Número 324. Diario Oficial de la Federación del 17 de Noviembre de 1988. Pág.

médicos a que nos referimos con antelación.

o En relación a todo lo expuesto en la práctica se dió un acontecimiento muy mencionado en el Hospital de PEMEX, donde Salvador Walter Flores Castillo, médico del servicio de urgencias del citado hospital, fue despedido el 30 de noviembre de 1989, luego de que se le practicó sin su consentimiento un examen de detección del V.I.H./SIDA y haber arrojado un resultado positivo. Con 15 años de antigüedad y al ser despedido, el trabajador demandó a la Paraestatal reclamando el cumplimiento del contrato, es decir la reinstalación y los salarios caídos, en cuyo proceso se falló en contra del trabajador absolviendo a PEMEX de toda responsabilidad, sosteniendo los abogados de la Paraestatal que por el hecho de haber contraído una enfermedad progresiva e incurable, no estaba apto para trabajar, además, de que ponía en riesgo la seguridad de los trabajadores y del centro laboral.

El caso de este médico, ilustra lo que ha venido ocurriendo y las situaciones que se presentan, todos atentando fundamentalmente a los Derechos Humanos de los seropositivos y de los enfermos de SIDA, emprendiéndose actos de hostigamiento e intimidación, que incluyen violaciones a los contratos colectivos de trabajo y despidos de personal. Dichos actos de han dado no únicamente en PEMEX, sino en diversas instituciones bancarias tal y como son: Banamex, S.A.;

Serfín, S.A. y Banco Internacional, S.A.; así como en aseguradoras, universidades públicas, delegaciones del IMSS y empresas privadas tal y como es Televisa, donde se obliga a los trabajadores a aceptar pruebas de detección de SIDA, en violación a las leyes Federal del Trabajo, General de Salud y a nuestra Constitución.

Por lo que concierne al caso de Salvador Walter Flores C. contra Petróleos Mexicanos, el 14 de marzo de 1991, se celebro la primera audiencia en la que PEMEX no abandono su posición en el sentido de que el SIDA es una enfermedad contagiosa y la cual era trasmitida por contacto casual, basándose en la idea de que un individuo infectado no puede ni debe trabajar; mientras que la parte demandante agregó nuevos datos a su favor, es decir, aporto nuevas pruebas, además de las confesionales y documentales relativas a contratos, boletas de alta, recibos de pagos, etc., éstas fueron cuatro dictámenes médicos; el primero de ellos suscrito por el asesor médico legal en salud del trabajo, Dr. José Horacio Tovallín Ahumada, quien afirmo que las vías de transmisión del V.I.H. están actualmente bien definidas y ninguna de ellas salvo un accidente, se encuentra dentro del ámbito laboral y por consiguiente, al no presentar el paciente hasta el momento SIDA, no existía ningún impedimento para que pudiera seguir desarrollando sus actividades laborales, excepto aquellas que lo pongan en contacto con agentes infecciosos de alto riesgo, recomendando en todo caso la reubicación laboral; el segundo de ellos firmado por una infectóloga y especialista

en casos de SIDA en Latinoamérica, la Dra. Carmen Villarreal manifestó que Walter Flores es portador asintomático del V.I.H. y ello no le impedía seguir laborando ya que no presentaba infecciones oportunistas y las condiciones de contagio no podían presentarse en el desempeño de sus labores habituales; por su parte, la Psicóloga Laura Helena de Caso González, entonces Directora del Centro de Información del CONASIDA-ZONA SUR en el Distrito Federal, aseguro al respecto que Walter Flores presentaba un buen estado anímico y psicológico, considerando que podía seguir desempeñando normalmente sus actividades, además afirmó que él estaba informado y concientizado de cual debía ser su comportamiento y la forma adecuada de continuar el desarrollo de su vida; y finalmente la Dra. Gloria Ornelas Hall, ex-coordinadora nacional de los centros de información sobre SIDA, del CONASIDA, dictaminó que acorde a los exámenes practicados, Salvador Walter Flores se encontraba en la etapa de seropositividad asintomática y ello no impedía que continuará realizando su trabajo, ni representaba ningún riesgo para las personas que convivían con él.

Por último se presentó la prueba pericial médica, a cargo de la Dra. Carmen Villarreal, quien fué designada como perito.

Haciéndose caso omiso de toda la documentación médica, psicológica, jurídica y de diversas resoluciones emitidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre ellas la resolución WHO/GPA/INF/89.5 emitida por la OMS y suscrita

por el gobierno mexicano, en donde se dispone que no hay ninguna razón sanitaria para imponer restricciones en materia de empleo a las personas infectadas por el V.I.H.; así como las emitidas por las autoridades de salud mexicanas, el pleno de la Junta Especial No. 7 de la Federal de Conciliación y Arbitraje resolvió absolver a Petróleos Mexicanos de toda responsabilidad en el caso de Salvador Walter Flores, quien reclamó su legítimo derecho al trabajo y a no ser discriminado ni excluido del ámbito social.

El argumento central de los representantes de esa Junta fué, que Walter Flores no era apto para trabajar en virtud de que la enfermedad que porta es progresiva e incurable y tal hecho lo imposibilitaba a prestar sus servicios y ponía en riesgo la seguridad de los trabajadores y del establecimiento donde laboraba; fijándose que sería hasta el 28 de septiembre de 1993, previos exámenes para certificar sus condiciones de salud, cuando se determinará en definitiva si es apto o no para laborar.

Del laudo, se infiere que las personas que integraban dicha Junta o no estaban debidamente informadas o bien prevalecía en ellas la ignorancia y los prejuicios.

De lo anterior, se desprende el atropello de la Paraestatal a los derechos humanos, desde el momento en que se da a conocer el 25 de agosto de 1988, una circular interna suscrita por el Gerente de Relaciones Laborales, en donde se

indicaba que serían suspendidos los trabajadores que fueran portadores del V.I.H. o bien hubiesen contraído el SIDA, hasta la práctica de la prueba de detección sin consentimiento de los trabajadores; además, de la divulgación extraoficial de las condiciones de los seropositivos, violando de esta manera el derecho a la anonimidad y confidencialidad de los resultados.

Walter Flores, tras el falló de la Junta, recurrió al Amparo y es el 29 de junio de 1992, cuando el perito tercero en discordia ordenado por el Tribunal Colegiado, adscrito a la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dr. Javier Baca Pérez, lleva a cabo un nuevo dictamen médico de Salvador Walter Flores y puntualizó al respecto que se encontraba afebril, no presentaba modificación ganglionar, sudoraciones excesivas, ni pérdida de la memoria o dolores de cabeza agudos, alteraciones visuales, manchas en la piel o degeneraciones cutáneas producto de infecciones micóticas, por lo que concluyó que no padecía el SIDA; encontrándose en el estadio II de la infección, es decir, en el grado de asintomático; motivo por el cual, dictaminó que la infección que padecía (V.I.H.) no era impedimento para desempeñar su profesión de Médico General.

El anterior dictamen vino, a confirmar el conjunto de pruebas documentales, confesionales, testimoniales, que se habían presentado desde el inició a fines de 1990, hasta el 14 de marzo de 1991, fecha en que se actualizo el expediente y a

los cuales no se les dió la valoración debida, prueba de ello fué el laudo de la Junta, donde se absolvió a la Paraestatal de toda responsabilidad en el multicitado caso.

Este dictamen pericial fue determinante, ya que al tener conocimiento real de que el Dr. Salvador Walter Flores, no presentaba el cuadro de enfermedad (SIDA) y sólo era portador asintomático, ésto no era impedimento para que continuará realizando sus actividades habituales como Médico General, tomándose para ello las precauciones necesarias, esto es, en su calidad de médico, no podrá efectuar ninguna cirugía a sus pacientes, evitando así toda posibilidad de contagio, pero si podrá desempeñarse en su actividad como Médico Familiar.

Por lo anterior, esta empresa tendrá que reubicarlo en su puesto de Médico Familiar en el Hospital Central Sur de Concentración Nacional, pagarle sus salarios caídos, así como la parte proporcional de su aguinaldo y prima vacacional.

Este caso es un verdadero ejemplo, toda vez que esta medida sienta un precedente en los anales del derecho laboral.

Así como PEMEX, existen otros lugares donde se discrimina a los trabajadores del V.I.H./SIDA, separándolos de su empleo y evitando toda responsabilidad que como patrones adquieren como es el derecho al trabajo, a retribuir con un salario y a prestar atención médica permanente en estos supuestos.

De igual manera, en el Instituto Mexicano del Seguro Social, son practicados sin consentimiento de los trabajadores los exámenes de detección del V.I.H.; así como, a las personas que quieren asegurarse voluntariamente, y en los casos en que el resultado es positivo se separa al trabajador de su empleo o bien no se le da derecho al ingreso como derechohabiente al Instituto.

El punto anterior, esta vinculado, con la inexistencia de una política general del área de medicina del trabajo en todas las Delegaciones del IMSS, cosa que por cierto perjudica a derechohabientes y de paso a la Institución, ya que la mayoría de los dictámenes de medicina del trabajo al parecer no se apegan al seguimiento personalizado y a las valoraciones de los médicos que han atendido a los pacientes en cuestión, de manera que, generalmente se llega a dictámenes improvisados. Pero por otro lado, sabiéndose que en México la no obligatoriedad de la prueba de detección, la anonimidad y la confidencialidad deben resguardarse, poco hace este Instituto para convencer a los patrones que la simple seropositividad por sí misma no es causal de despido incapacidad o pensionamiento del trabajador, que en muchísimos casos podrían seguir siendo

productivos, sin embargo, prevalece la ignorancia y la improvisación combatiendo la epidemia.

De lo anteriormente expuesto diremos, que los patrones no quieren abandonar su posición tan cómoda, tratando siempre de evitar toda responsabilidad respecto de sus trabajadores.

Sin embargo, aún cuando el patrón quiera aludir toda responsabilidad, nuestra legislación contempla en su artículo 489, tres supuestos que no liberan de la responsabilidad que tiene el patrón ante sus trabajadores; y estos son:

- I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;
- II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador;
- III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona. y

Asimismo, no se liberará la responsabilidad que tiene el patrón, cuando exista falta inexcusable por parte de éste y en cuyo caso la indemnización que tenga

que cubrir podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje y siempre que hayan acontecido los supuestos que la ley de la materia contempla en su artículo 490 y que a la letra dice:

Artículo 490.- ...

- I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;
- II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;
- III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;
- IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y
- V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

De esta manera, los patrones deberán cumplir con las disposiciones preventivas de riesgos contra la pena de que haya un aumento en la indemnización.

D) RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR.

En el punto que antecede, hemos podido entender que los accidentes o enfermedades que se produzcan en el lugar de trabajo, tienen una serie de consecuencias jurídicas y económicas que deberá asumir el patrón; sin embargo, para éste, existe también una serie de situaciones que lo excluyen de toda responsabilidad, es decir, la responsabilidad es para el trabajador, siendo éstas las que enumera el artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo y que se detallan a continuación:

Artículo 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior (asistencia médica y quirúrgica; rehabilitación; hospitalización; medicamentos y material de curación; aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y la indemnización fijada en el Título Noveno), en los casos y con las modalidades siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

- IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna ríña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Si nos detenemos a analizar cuidadosamente estas hipótesis, podremos apreciar que el trabajador que se encuentre infectado, no podrá ser responsable de un posible contagio, toda vez que ninguno de los supuestos establecidos por el mencionado artículo, en el caso concreto del V.I.H./SIDA significaría un riesgo de contagio para otro trabajador, ya que los medios de transmisión son muy específicos y ninguno de ellos tiene menor relación con las responsabilidades imputables al trabajador mencionadas con antelación.

En cuanto a las obligaciones que tiene el trabajador para con el patrón, las cuales se encuentran contenidas en nuestra ley laboral en el numeral 134, donde establece en la fracción XI, que el trabajador tiene las obligación de poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas, así como someterse a los exámenes médicos previstos en el Reglamento Interior, con la finalidad de comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

Sin nos detenemos a preguntarnos, si de estas obligaciones se derivan responsabilidades para el trabajador, la respuesta es sí, pero sólo en aquellos casos en que la enfermedad representa un real y verdadero riesgo de contagio por contacto casual, es decir existe un contacto directo y por lo mismo podría ponerse en riesgos a los demás trabajadores y al lugar de trabajo, aunado a lo anterior es realmente justificable tanto el hacer de conocimiento al patrón del padecimiento, así como la obligación de someterse a los exámenes previstos en el Reglamento Interior a fin de detectar la enfermedad de trabajo, de igual manera se justifica lo anterior en los casos de los trabajadores de la salud infectados del V.I.H./SIDA o bien que con motivo de su trabajo estén expuestos a dicho virus.

Es muy cuestionable la obligación de someter al trabajador a un examen médico a fin de corroborar que no padece una enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable, ya que si recordamos el concepto establecido por nuestra legislación

respecto de una enfermedad de trabajo, esta refiere a todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador preste su servicio; es entonces cuando afirmamos que no es posible que el despido se justifique en que el trabajador con V.I.H./ SIDA, padezca una enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable, toda vez que el padecimiento no se origino con motivo de su trabajo y en caso de que fuese así, tendría el trabajador derecho a la atención médica y a las prestaciones económicas derivadas del hecho mismo y no a que se le separe de su trabajo como se ha venido presentando.

CAPITULO V

EL SIDA COMO CONSECUENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO

Por todo lo estudiado en los capítulos que anteceden, nos hemos podido percatar que el contagio del V.I.H./ SIDA en un centro de trabajo es muy remoto, dadas las circunstancias tan específicas para una probable transmisión y que exclusivamente podría suceder en concreto a todas aquellas personas que ejerzan la medicina o actividades afines, así como entre las personas que ejercen la prostitución; sin embargo, habría que recordar que en el caso de los trabajadores de la salud, éstos deben tomar las medidas preventivas y aún en caso de la exposición directa con el virus; por lo que hace a las personas que ejercen la prostitución, éstas antiguamente eran controladas a través de la tarjeta de control sanitario, misma que fue sustituida por el certificado especial de salud que tiene directa implicación para el ejercicio de la prostitución, el cuál podrá ser refrendado o renovado según su uso; es importante resaltar que para vigilancia de dicho control se adiciona el artículo 396 de la Ley General de Salud, introduciendo la obligación a los inspectores sanitarios de llevar un registro cronológico de sus actuaciones que en cualquier momento podrá ser requerido para su presentación ante la autoridad sanitaria, con la finalidad de detectar irregularidades y evitar la corrupción como consecuencia de la vigilancia sanitaria; concediéndose a la autoridad la facultad para la suspensión de actividades que

pongan en peligro la salud de las personas; asimismo los controles también se ejercen mediante sanciones a quienes no observen las disposiciones sanitarias, derivando hasta el ámbito penal ante la inobservancia y negligencia de quienes se conducen de esa manera.

Por lo consiguiente, es necesario que en este último capítulo analicemos y valoremos las consecuencias del V.I.H./ SIDA en las relaciones de trabajo, así como su autonomía de las mismas.

A) EL SIDA COMO SITUACION AJENA DE LA RELACION DE TRABAJO.

La infección por el V.I.H./ SIDA, constituye un problema acuciante en todo el mundo, con amplias dimensiones y repercusiones sociales, culturales, económicas, políticas, éticas y legales.

Los esfuerzos nacionales e internacionales en la prevención y control del SIDA han recurrido a la gama completa de servicios sociales y de salud. En este proceso, en muchos países los esfuerzos y problemas relacionados con la prevención y el control del V.I.H./ SIDA han hecho resaltar las debilidades, desigualdades y desequilibrios de los sistemas sociales y de salud existentes. Así

pues, en la lucha contra el SIDA se presenta la oportunidad de reexaminar y evaluar tanto dichos sistemas como los supuestos y las relaciones en que se apoyan.

Actualmente existen en todo el mundo 2,300 millones de personas económicamente activas,³⁰ las cuales pueden ser el blanco en momento dado del V.I.H./ SIDA y la que una vez afectadas dejarán de sustentarse con dicho carácter.

En los últimos años las cifras de las personas infectadas han ido en aumento, aún cuando con exactitud no podría determinarse un número de casos, toda vez que no todos son notificados y en consecuencia se realizan estadísticas basadas sólo en los casos en que tal situación ha sido notificada ante la autoridad sanitaria; tan sólo en nuestro país se han presentado ocho mil portadores del V.I.H. y alrededor de ochocientos casos de SIDA en conocimiento del I.M.S.S. hasta octubre de 1991; en donde el servicio que se presta a dichas personas carece de seguimientos regulares de laboratorio y clínicos que permitan un adecuado control de los mismos, enfocándose a realizar en la mayoría de los casos a practicar un estudio para formular una valoración del paciente en caso de V.I.H. y/o SIDA, llamado conteo de población y subpoblación de linfocitos; al respecto es importante resaltar que de un 100% de derechohabientes con V.I.H.

³⁰ AIDS and the Workplace Consensus Statement from the WHO Consultation in Association with the International Labor Organization (ILO). Geneva 27-29 June 1988.

y SIDA, estimados en el I.M.S.S., sólo entre seiscientos cincuenta y setecientos reciben AZT (Zidovudina) la única droga aceptada hasta hoy por el I.M.S.S. para intentar que el V.I.H. no se replique en el organismo humano o para evitar que un infectado transite a la condición de enfermo, lo cual significa que alrededor de un 95% de derechohabientes V.I.H./ SIDA del I.M.S.S. se encuentran al margen de una protección real.

Sin embargo el aumento a esta cifras, nada tiene que ver con las relaciones laborales, o su origen en el lugar de trabajo, relación que representa una verdadera aberración, dada la ajenidad existente en el virus y el trabajo.

En todas partes del mundo, el lugar de trabajo desempeña un papel central en la vida de los individuos; motivo por el cual un análisis profundo del V.I.H./ SIDA en relación al lugar de trabajo reforzaría la capacidad para enfrentar eficientemente el problema local, nacional e internacional; aunado a ésto, la preocupación acerca de la propagación del virus proporciona un alternativa para estudiar minuciosamente el entorno laboral, ya que éste punto como hemos dejado asentado, significa la estabilidad económica y social de cualquier individuo y sobre todo de aquellas personas que se encuentran infectadas por el virus.

En este contexto los trabajadores, los empleadores y sus correspondientes organizaciones y cuando sea preciso, los organismos gubernamentales y los no gubernamentales, tiene la posibilidad de crear un atmósfera que favorezca el cuidado y la promoción de la salud de todos los trabajadores; ello puede implicar una gama de cuestiones e inquietudes no sólo de comportamiento individual, sin, no también de responsabilidad colectiva; de igual manera, surge con la misma oportunidad, la posibilidad de examinar de nueva cuenta las relaciones laborales, en tal forma que se fomenten los derechos y la dignidad humanos, se garantice la libertad frente a la discriminación y el estigma; y mejore los procedimientos y prácticas laborales.

A tal efecto, consideramos que el lugar de trabajo deberá constituirse en uno de los centros donde se refuercen las campañas de orientación y prevención del V.I.H./ SIDA, dada las repercusiones que el virus y la enfermedad en sí tienen en la población económicamente activa. La lucha en contra del V.I.H./ SIDA no es privativa del sector gubernamental, ni de los organismos no gubernamentales, razón por la cual se deberá estimular la activa participación de los sectores patronal y sindical, la cual puede implicar desde el financiamiento de las campañas de prevención y educación, hasta el reforzamiento de las mismas.

B) SUS INFLUENCIAS EN EL TRABAJADOR.

En la actualidad, es frecuente observar la discriminación civil de quienes viven con V.I.H./ SIDA; ésto es, la notable ignorancia de la población en general en torno al virus y a la enfermedad, por lo consiguiente es necesario contar con ciudadanos con una cultura tanto política como jurídica más elaborada, con el propósito directo de que la ciudadanía este concientizada que el tener V.I.H./ SIDA no implica una diferencia, un estatus legal diferente de otros que padezcan o no cualquier enfermedad.

Los medios para lograr lo anterior, encuentran camino en lo que hemos dicho en el capítulo que antecede, ésto es, lograr que en el lugar de trabajo se lleven a cabo campañas de orientación y prevención del V.I.H./ SIDA, y de esta manera los trabajadores reciban la información necesaria, misma que deberá actualizarse conforme se tengan nuevas aportaciones en relación a la enfermedad; toda vez que el trabajador al no contar con dicha información, se vuelve un ente que se manifiesta en contra del V.I.H./ SIDA y de todo aquél que lo padezca, es decir, se encuentra en un punto donde la influencia de los rumores mal fundamentados del V.I.H./ SIDA, hacen presa de él, surgiendo al efecto un entendible miedo a lo desconocido y por consiguiente el frecuente rechazo y agresión hacia el trabajador que lo padece, quien a la vez es marginado de

cualquier convivencia dentro y fuera del centro de trabajo, representado a un ser indigno que no tiene más derecho que el de la muerte, por haber mostrado conductas anormales.

Por el contrario, si al trabajador se le informa realidades acerca del V.I.H./ SIDA y sus medios de transmisión, así como las maneras de prevención y dicha información es constante y actualizada, existiría otro criterio sobre el trato a el trabajador que lo padeciera, no haciendo a este último objeto de constantes críticas y discriminación social y laboral; pudiendo observar que este trabajador es tan útil como cualquier otro, y que conforme se vaya desarrollando la enfermedad y sus aptitudes disminuyan, podrá ser ubicado en otra actividad en la que su enfermedad le permita; toda vez que si recordamos los aspectos médicos sobre el particular, solo en la etapa terminal de la enfermedad es cuando definitivamente el trabajador debe ser incapacitado y separado del trabajo, teniendo las prestaciones tanto económicas como médicas que le correspondan.

C) LA OBLIGACION DEL TRABAJADOR DE COMUNICAR QUE LO PADECE LA NEGLIGENCIA DEL MISMO.

Como hemos dejado asentado, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 134,

fracción XI dispone la obligación por parte del trabajador, de hacer del conocimiento del patrón de las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto se tengan conocimiento de ellas; partiendo de este supuesto, para determinar los alcances de esta disposición, debemos como en diversas ocasiones lo hemos venido haciendo, distinguir los casos de los trabajadores que sean portadores asintomáticos del V.I.H. de aquellos que han desarrollado SIDA; ya que en tanto que la obligación que nos ocupa no rige para los primeros, tratándose de los segundos es necesario determinar si tal motivo constituye una causa de suspensión o terminación de la relación laboral, ya que sólo será en estos supuestos cuando será exigible dicha obligación, siendo ésta una cuestión que será dilucida conforme se atiendan los factores y circunstancias de transmisión del virus en relación con las actividades que se desarrollen dentro de determinado centro laboral; por lo consiguiente si bien es cierto que existe la obligación de comunicar el padecimiento de una enfermedad contagiosa, cuando ésta representa un riesgo para los demás trabajadores, con el propósito de evitar situaciones de epidemias o contagios masivos preservando la seguridad y salubridad en el centro de trabajo como ya se mencionó, en el caso concreto de este padecimiento y al no existir riesgo de contagio por la simple presencia del trabajador, podríamos plantear la hipótesis de que no existe tal obligación, pudiendo el trabajador desempeñar sus actividades normalmente, o en su caso ser reubicado en otra actividad conforme progrese la enfermedad y disminuyan sus aptitudes o facultades para realizar su trabajo, y sólo podrá ser declarado

incapaz o separado de su empleo, cuando el trabajador se encuentre efectivamente en la fase terminal de la enfermedad.

Por lo que hace a la negligencia del trabajador común de comunicar el padecimiento, ésta no existe, ya que comunicarlo sólo le traería consecuencias negativas tanto del patrón (suspensión o terminación de la relación laboral) como del resto de los trabajadores (actos discriminatorios y agresiones físicas y morales), sin necesidad de ello, ya que no existe riesgo posible alguno, dentro del centro laboral, ya que una persona seropositiva no contamina ni los objetos o máquinas que utiliza, ni los productos que fabrica, no existe por tanto, ningún riesgo por compartir los mismos escritorios, asientos, teléfonos, instalaciones sanitarias (wc, lavabos, ducha), y comedores de empresas.

En cuanto a las personas que ejerzan la medicina o actividades afines, éstos sí podrían caer en negligencia en el caso de no comunicar el padecimiento, toda vez que se encuentran en un medio, donde la exposición con el virus es constante y que en caso de accidente existiría el riesgo de contagio tanto para los demás trabajadores como para los pacientes en caso de que se tenga relación directa con estos últimos, aclarando que el decir que se tenga contacto directo no refiere al contacto casual, sino a los casos en que exista tal vez una intervención quirúrgica, extracción de sangre, etc., es decir, posibles casos en lo que exista un riesgo que desate en un accidente y por ende haya contacto

entre el torrente sanguíneo de una persona infectada y de una que se encuentre sana produciéndose el contagio, y constituyendo un delito por parte del trabajador causado por la negligencia del mismo.

Sin embargo aún cuando exista el riesgo de contagio, éste es mínimo cuando las reglas de higiene son sistemática y correctamente aplicadas en los lugares de cuidados y los movimientos de prevención respetados, no descartando por ello, la negligencia en que incurre el trabajador de la salud al no comunicar su padecimiento.

Aunado a todo lo anterior, el patrón no tiene derecho a preguntar al trabajador si es seropositivo o padece de SIDA, ya que esta información es personal y confidencial del individuo (exceptuando a las personas que ejerzan la medicina o actividades afines), no teniendo la obligación de responderle al patrón; asimismo, al trabajador no puede ser sujeto sin su consentimiento a exámenes de detección del V.I.H./ SIDA, sin embargo, en caso de que dicha prueba (ELISA) se haya practicado aún sin el consentimiento del trabajador por el médico del trabajo y tenga un resultado positivo, este último debe mantener el secreto profesional; y mediante estudios adecuados, determinar si el trabajador portador del V.I.H. se encuentra apto para desempeñar su trabajo y apreciar junto con él si un cambio de actividad debe ser buscado; ahora bien, el motivo de las eventuales modificaciones no tiene por que ser revelado al patrón.

D) ASPECTOS JURIDICOS. LAGUNAS EN LA LEY, RESPECTO DE ESTA ENFERMEDAD.

En situaciones como la del SIDA, las cuestiones de los derechos son un elemento imprescindible en su morfología si tomamos en cuenta que el SIDA es más bien un fenómeno biosocial.

Hasta hoy, en México no existe una ley específica que reglamente al SIDA, esta enfermedad es atendida de manera directa, indirecta y en general por nuestra Constitución Política, la Ley General de Salud, Ley Federal del Trabajo, Ley del I.M.S.S. y la del I.S.S.S.T.E., el Código Penal, y algunas normas técnicas en materia de salud.

Primeramente hay que observar que en nuestra Carta Magna en su artículo 4º cuarto párrafo, se consagra el derecho que tiene cada individuo a la salud.

De esta forma la primera y más conocida de las repercusiones legales del SIDA tiene que ver con el nivel legislativo de nuestro sistema constitucional, y se relaciona con la concepción del síndrome como un padecimiento al que las autoridades mexicanas han dado el rango de problema de salud pública, esto se reduce a la naturaleza y gravedad del padecimiento, ya que es considerado

dentro del campo de la salubridad general de la República y tiene que ser atendido, en consecuencia, por autoridades administrativas del más alto rango. En el caso concreto de esta enfermedad, por el Consejo de Salubridad General y por la Secretaría de Salud, es decir por autoridades federales.

Los aspectos sanitarios relacionados con el V.I.H./ SIDA, en una primera impresión, parecen semejantes a los aspectos administrativos considerando que la autoridad sanitaria en general es autoridad administrativa; sin embargo, dentro de nuestro régimen jurídico la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de igual manera en su artículo 73 fracción XVI, parte tercera, contiene la diferencia entre dos aspectos, al señalar que la autoridad sanitaria será ejecutiva y sus disposiciones serán obedecidas por las autoridades administrativas del país. La diferencia conforme a la norma anterior se da en cuanto a la ejecutoriedad de la autoridad sanitaria y a la consecuente subordinación de la dependencia o entidad administrativa.

Respecto a los controles sanitarios que insiden sobre el SIDA están previstos principalmente en nuestra Constitución y en la Ley General de Salud; dichos controles se realizan fundamentalmente mediante la previsión y control de las enfermedades transmisibles.

La fracción mencionada anteriormente, concede facultades al Congreso para dictar leyes sobre salubridad general de la República; la parte primera de dicha fracción establece que el Consejo de Salubridad General dependerá directamente del Presidente de la República, y sus disposiciones generales serán obligatorias en nuestro país. Para el caso de epidemias de carácter grave o peligro de invasión de enfermedades exóticas en el país; la segunda parte, concede facultad al Departamento de Salubridad transformado en Secretaría de Salud, para dictar inmediatamente las medidas preventivas indispensables a reserva de ser después sancionadas por el Presidente de la República .

La Ley General de Salud contiene una serie de disposiciones que implícitamente son aplicables al control del SIDA, es decir, sólo algunos tratan de manera directa al V.I.H./ SIDA y el resto le da un tratamiento indirecto.

Entre las principales disposiciones de la Ley General de Salud que pueden aplicarse al control sanitario del SIDA, tenemos los siguientes artículos que a groso modo tratan de:

ARTICULOS

TRATAMIENTO

3°

Regula lo que debe ser materia de salubridad general, refiriéndose en sus fracciones XV y XVI a la

prevención y control de las enfermedades transmisibles, no transmisibles y accidentes, respectivamente; así como el control sanitario de la disposición de órganos, tejidos, cadáveres y sanidad internacional, en las fracciones XXVI y XXVII.

(RELACION INDIRECTA)

4° Refiere a las autoridades sanitarias. **(RELACION INDIRECTA)**

13° Distribución de competencias. **(RELACION INDIRECTA)**

15° Integración del Consejo de Salubridad General. **(RELACION INDIRECTA)**

17° Competencia del Consejo de Salubridad General. **(RELACION INDIRECTA)**

18° Bases y modalidades del ejercicio coordinado de las atribuciones de la Federación. **(RELACION INDIRECTA)**

19°

Aportación de recursos materiales, humanos y financieros, para operación de los servicios de salubridad general y su aplicación. (RELACION INDIRECTA)

27°, fracc. II

Protección a la salud. Se consideran servicios básicos de salud los referentes a la prevención y control de enfermedades transmisibles de atención prioritaria, de las no transmisibles más frecuentes y de los accidentes. (RELACION INDIRECTA)

112°

Educación para la salud en sus fracciones I, II y III, refieren en general sobre el fomento al desarrollo de actividades y conductas a fin de prevenir enfermedades individuales y colectivas; así como los conocimientos sobre las causas de las enfermedades; por último, orientar y capacitar a la población preferentemente en materia de nutrición, salud mental, salud bucal, educación sexual, prevención de accidentes y detección oportuna de enfermedades, entre otras. (RELACION INDIRECTA)

133° Prevención y control de enfermedades y accidentes.
(RELACION INDIRECTA)

134°-157° Enfermedades transmisibles. (RELACION DIRECTA E
INDIRECTA)

134° "La Secretaría de Salud y los Gobiernos de las
Entidades Federativas, en sus respectivos ámbitos de
competencia, realizarán actividades de vigilancia
epidemiológica, de prevención y control de las
siguientes enfermedades transmisibles:

...

...

XIII.- Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
(SIDA), y

..." (RELACION DIRECTA)

136° "Es obligatoria la notificación a la Secretaría de Salud
o, en su defecto, a la autoridad sanitaria más
cercana, de las siguientes enfermedades y en los
términos que a continuación se especifican:

...

...

Asimismo, será obligatoria la notificación inmediata a la autoridad sanitaria más cercana, de los casos en que se detecte la presencia del virus de la inmunodeficiencia humana (V.I.H.) o de anticuerpos a dicho virus, en alguna persona".(RELACION DIRECTA)

181°-184°

Acción extraordinaria en materia de salubridad general, en casos de epidemias de carácter grave, peligro de invasión de enfermedades transmisibles, situaciones de emergencia, etc., que será ejercida por la Secretaría de Salud. (RELACION INDIRECTA)

313° y 319°

Control sanitario de la disposición de órganos, tejidos y cadáveres de seres humanos, así como el Registro Nacional de transplantes y de transfusiones. (RELACION INDIRECTA)

344°

Internación y salida de cadáveres del territorio nacional y su traslado de una entidad federativa a otra con autorización de la Secretaría de Salud.

(RELACION INDIRECTA)

351° y 354°

Servicios de sanidad internacional; así como, la competencia de la Secretaría de Salud para adoptar las medidas que procedan para la vigilancia sanitaria de personas, animales, objetos o sustancias que ingresen al territorio nacional y que, a su juicio, constituyan un riesgo de salud para la población.

(RELACION INDIRECTA)

360°-362°

Sanidad en materia de migración. Práctica de exámenes médicos con el fin de evitar la internación a las personas que padezcan peste, cólera o fiebre amarilla, o en su caso, queden bajo vigilancia y aislamiento en los lugares que la autoridad sanitaria determine. **(RELACION INDIRECTA)**

368°-375°

Autorizaciones y certificados. Autorización sanitaria por la cual una persona pública o privada se le

permite, la realización de actividades relacionadas con la salud humana, así como, para internación de cadáveres, órganos y tejidos humanos, incluyendo la sangre y hemoderivados, en el territorio nacional, su traslado de una entidad federativa a otra o al extranjero. (RELACION INDIRECTA)

388°-392°

Certificados. (RELACION INDIRECTA)

393°-401°

Vigilancia sanitaria y verificación sanitaria. (RELACION INDIRECTA)

402°-415°

Medidas de seguridad, sanciones y delitos, entre ellas la suspensión de trabajos o servicios o la prohibición de actos de uso, cuando, de continuar aquéllos, se ponga en peligro la salud de las personas. (RELACION INDIRECTA)

472°

Sanciones penales. (RELACION INDIRECTA)

Conforme a las disposiciones señaladas, la autoridad sanitaria ejerce control sobre el SIDA mediante la prevención y control de las enfermedades transmisibles, control que fué superado a través de las reformas y adiciones legislativas; ya que, una vez que las autoridades sanitarias atendieron a la gravedad que constituye el SIDA, promovieron la modificación legislativa de la Ley General de Salud, a fin de incorporar a dicho ordenamiento las previsiones que consideraron necesarias.

Por ese motivo, en el mes de abril de 1987, la Ley General de Salud, fue modificada en tres aspectos de especial importancia: el que se refiere a la regulación de los bancos de sangre, el que se refiere a la modificación del cuadro de enfermedades transmisibles sujetas a vigilancia epidemiológica y el que tiene que ver con los transplantes de órganos y tejidos de seres humanos.

Antes de la reforma legislativa, se permitía la existencia de bancos de sangre, a cargo de la iniciativa privada; apreciando el riesgo que entraña el tráfico de sangre, los legisladores reformaron la ley sanitaria, para mantener el estricto control de la donación y distribución de la sangre y hemoderivados a las instituciones hospitalarias y prohibir definitivamente la comercialización de la misma. De esa manera se pretende inhibir la difusión de la epidemia.

La segunda de las reformas que nos interesan, fue la de incluir el SIDA en el cuadro de enfermedades transmisibles sujetas a vigilancia epidemiológica, obligando a las autoridades a tomar las medidas necesarias para realizar actividades de vigilancia epidemiológica, de prevención y control y evitar la propagación de las enfermedades incluidas en el cuadro de enfermedades mencionado.

En ese contexto, se les faculta, para promover un sistema de fomento sanitario y se les concede atribución legal para buscar que se modifiquen los patrones culturales que determinen hábitos, costumbres y actitudes relacionadas con la salud.

En la propia reforma se impone a los particulares la obligación de notificar los casos en que se detecte la presencia del virus de la inmunodeficiencia humana (V.I.H.) o de anticuerpos a dicho virus, proporcionando toda la información de que dispongan, para mantenerlos bajo supervisión médica y vigilancia administrativa.

El último aspecto de la reforma legislativa, en lo que interesa a nuestro estudio, tuvo como propósito que los trasplantes de órganos o tejidos en seres humanos vivos, se realicen observando las disposiciones legales correspondientes, a efecto de que la Secretaría de Salud lleve el debido registro y control de estas

actividades. También de esa manera se pretende impedir que, con el transplante de órganos y tejidos, pueda seguir la propagación del SIDA.

Entre las disposiciones de la Ley General de Salud que se refieren a instrumentos específicos para el control de enfermedades destaca el artículo 133, que concede facultades a la Secretaría de Salud para dictar Normas Técnicas para la prevención y el control de enfermedades y accidentes, establecer el Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica, realizar los programas y actividades que estime necesarios, así como promover la colaboración de las instituciones de los sectores público, social o privado, profesionales técnicos y auxiliares para la salud, y población en general.

Atendiendo a lo anterior, en Normas Técnicas, principalmente en la número 23, que se refiere a la vigilancia epidemiológica de las enfermedades transmisibles, y en la número 31, para la prevención y control de las enfermedades de transmisión sexual en la atención primaria de la salud.⁴⁰

El Reglamento de la Ley General de Salud en materia de control sanitario de actividades, establecimientos, productos o servicios, publicado el 18 de enero de 1988, contiene una modificación relativa a las personas que ejercen la

⁴⁰ C.F.R. Normas Técnicas Números 23 y 31. Diario Oficial de la Federación, Segunda Sección de fecha 7 de julio de 1986. Pp. 77 y 104

prostitución, mismas que vuelven a ser objeto de control al disponer este Reglamento que las personas que se dediquen a trabajos o actividades en los que haya riesgo de que se propague una enfermedad transmisible, deberán obtener la tarjeta de control sanitario correspondiente.

Con respecto a la donación gratuita de sangre, la Norma Técnica número 277 de fecha 29 de enero de 1988, excluye como donantes de sangre a los homosexuales, bisexuales, prostitutas, o farmacodependientes; su razón, la encontramos en que dichas personas fueron consideradas de alto riesgo, aunque no debemos hablar de grupos de riesgo, sino de actividades de riesgo, además de que, como lo hemos manifestado es ocioso hablar de grupos de alto riesgo, ya que en la actualidad y con el desarrollo de la enfermedad todos los sectores son grupos de riesgo dependiendo de sus actividades, pues tratándose del V.I.H., en los grupos que fueron considerados como de alto riesgo, el padecimiento se ha manifestado con mayor severidad.

El 24 de agosto del mismo año, encontramos en el Diario Oficial de la Federación el decreto de creación del Consejo Nacional para la Prevención y Control del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (CONASIDA), como órgano desconcentrado de la Secretaría de Salud encargada de promover, apoyar y coordinar las acciones de los sectores público, social y privado tendientes a combatir al SIDA, así como impulsar las medidas que al efecto se establezcan.

Continuando con el marco de disposiciones reglamentarias existe otra Norma Técnica publicada el 17 de noviembre de 1988, la número 324 para la prevención y control de la infección por virus de la inmunodeficiencia humana. En ella aparece una primera disposición respecto a los trasplantes de órganos situación que no se había tocado y era una vía segura para la transmisión del V.I.H., es así como el artículo 3 de la Norma Técnica referida encontramos que:

La infección por virus de la inmunodeficiencia humana es causada por los retrovirus VIH-1 y VIH-2 y se transmite de la manera siguiente:

- I.- Por contacto sexual;
- II.- A través de la sangre y sus componentes;
- III.- Por el uso de agujas contaminadas;
- IV.- Durante el período perinatal; y
- V.- Por trasplantes de órganos y tejidos.

Como medida de prevención entre los grupos con probabilidades de adquirir la infección encontramos que el personal de salud debe informar sobre la

conveniencia de evitar la donación de sangre, órganos y tejidos (artículo 10). Y como medida de control de pacientes con V.I.H. en sus diferentes variedades clínicas se le advierte que no debe donar sangre, órganos y tejidos, entre algunas otras indicaciones médicas como evitar el embarazo y la lactancia. Esto último es importante ya que el período perinatal es vía de contagio seguro y sin embargo, el derecho no puede interferir en la esfera personal de los individuos en una decisión como la de llevar a término un embarazo.

La última Norma Técnica hasta ahora dictada es la número 323, publicada el 14 de noviembre de 1988, reformada y adicionada el 28 de septiembre de 1990, y refiere a la disposición de órganos y tejidos de seres humanos con fines terapéuticos. Sus disposiciones ligadas con el título decimocuarto de la Ley General de Salud, que se refiere al control sanitario de la disposición de órganos, tejidos y cadáveres de seres humanos, nos proporcionan el marco legal en esa materia.

Una de las ramas en las que no se ha explorado su relación con el SIDA es, precisamente, la que tiene que ver con las relaciones laborales; quizás, porque existen disposiciones legales aplicables, que resuelven los posibles problemas laborales que se presentan, de tal forma que, como lo hemos estudiado la Ley Federal de Trabajo no establece expresamente alguna disposición que se refiera al V.I.H./SIDA, sino que a ésta se le da implícitamente un trato colocándola dentro

del apartado de infecciones, parasitosis, micosis y virosis, por lo que hace a las relaciones laborales y su culminación dado el padecimiento de V.I.H./ SIDA por el trabajador, éstas tampoco son reguladas de manera expresa y con ello el sector patronal a modo de interpretación prescinde del trabajador, separándole de su trabajo, evitando todo tipo de responsabilidad hacia el mismo.

Es en su artículo 42, donde establece como causas de suspensión temporal de las relaciones laborales, la enfermedad contagiosa del trabajador y la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, surtiendo efectos dicha suspensión desde la fecha en que tenga conocimiento el patrón hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo.

La suspensión, sin embargo no podrá 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, es decir, que conforme al artículo 99 de la Legislación de Seguridad aplicable, se otorgará la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que se requiera desde el inicio de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas, incapacidad prorrogable hasta por 52 semanas más, previo dictamen médico; pasadas las 104 semanas es necesario una valoración si el enfermo puede continuar laborando o, si por el contrario, el padecimiento se lo impide.

En el primer caso, en el que el enfermo no ha quedado inválido aunque siga sufriendo la enfermedad, entonces dejará de recibir atención médica del Instituto Mexicano del Seguro Social y tendrá que procurársela por sus propios medios; en el segundo caso, en el que el enfermo ya no pueda seguir trabajando, deberá intentar obtener los beneficios de la pensión de invalidez, sólo que, declarado ésto, la situación jurídica del trabajador se modifica, pues, en esta hipótesis, la relación de trabajo no se suspende, sino que termina en definitivo.

Lo relativo a la terminación de la relación laboral contemplada en la fracción IV del artículo 53 de la Ley de la materia, como lo hemos venido manifestando en multitudes ocasiones, no tiene relación con el objeto del presente estudio, y en su oportunidad, describimos los efectos de tal situación.

En relación a los trabajadores al servicio del estado, las mismas interrogantes formuladas podrían recibir idénticas respuestas, con dos importantes diferencias técnicas. El trabajo estatal no surge como lo mencionamos de un contrato, sino de un nombramiento que es un acto administrativo; en consecuencia, no se suspende, rescinde o termina contrato alguno, sino que se suspenden, cesan o terminan los efectos del nombramiento.

Los empleados relacionados con la actividad médica directa o indirectamente, ya sea en el sector privado o público, se rigen por las respectivas leyes

laborales, sin embargo, en los casos de enfermedades contagiosas, de los empleados y particularmente del SIDA, son aplicables la Ley General de Salud y las Normas Técnicas emitidas por la Secretaría de Salud.

Es así como el SIDA, incidirá en todos los ámbitos de la vida de los enfermos, como es lo concerniente al aspecto de las relaciones civiles de los individuos, como es la causal de divorcio cuando uno de los cónyuges se encuentre enfermo de un mal infecto contagioso; en materia de contratación de seguros y las medidas que éstos deben adoptar; quizás, las autoridades del Consejo Tutelar consideren apropiado, sujetar la adopción de menores de edad bajo su custodia al previo examen médico de los interesados en adopción.

En el derecho penal es el campo en el que aparecen los problemas más espinosos relacionados con el padecimiento del V.I.H..

A partir de la puesta en vigor del artículo 199 bis del Código Penal para el Distrito Federal en materia del fuero común, y para toda la República en materia del fuero federal, desde un punto de vista médico o sociológico, se pronuncian contra su condición de norma legal, en virtud de su incongruencia con la realidad y de carecer de información elemental acerca de la enfermedad que sufren las personas que viven con el virus de la inmunodeficiencia humana (V.I.H.) o con SIDA.

El contenido del artículo 199 bis, es un delito de peligro que se comete sin que sea necesario el contagio del mal venéreo o de otra enfermedad grave en período infectante a que se refiere tal disposición; en otras palabras, es un delito que no requiere se cause daño en la víctima para ser aplicado. En este orden de ideas, el daño que se puede causar por medio de relaciones sexuales u otro medio transmisible, no es otro que la afectación en la salud personal del sujeto pasivo o víctima de tal ilícito.

En este punto, es obvio que partimos del supuesto de que ha delinquido aquel enfermo que, sabiendo que lo está, mantiene relaciones sexuales o contagia el virus a otra persona sin prevenirle, sabiendo además que lo está colocando en situación de contraer el mal. La discusión ha versado entre quienes proponen que a los agentes activos del delito se les procese acusándolos de homicidio, por ser la enfermedad de consecuencias fatales; otros señalan que debe juzgárseles por el delito de lesiones, puesto que la muerte del infectado puede ocurrir en un período corto o más prolongado y en esas circunstancias, no es posible ni asegurar que la causa directa o inmediata de la muerte fue el SIDA o algún padecimiento de aquellos oportunistas que aprovechan la debilidad del sistema inmunológico, ni que el transmisor deseaba el resultado del delito.

El caso es que, tratándose del derecho penal, la diferencia doctrinal o interpretativa se expresa en la realidad, en años de cárcel. Finalmente y

apreciando que la enfermedad no permite hacer pronóstico cierto, ha habido quienes han propuesto la creación de un tipo legal específico.

De esta forma, podemos apreciar que de manera general en todas la ramas del derecho se carece de una legislación específica aplicable en materia de SIDA y al efecto sólo existen escasos artículos que refieren al virus expresamente y otros en los cuales tratan de encuadrar al V.I.H./ SIDA, resolviendo las situaciones que se presentan por analogía, lo cual representa un estado crítico, toda vez que en materia de trabajo que es la materia concreta de estudio, existen tales lagunas para resolver estos casos, que de pronto el trabajador o trabajadores quedan completamente desprotegidos, sin empleo y además frente a un alto rechazo por la sociedad, que los va marginando cada vez más y más.

A través de las anteriores líneas de estudio, podemos asegurar que las normas que tratan aunque sea de manera implícita al virus del V.I.H./ SIDA, carecen de humanidad y justicia hacia las personas que tienen el padecimiento, siendo estas últimas objeto de todo tipo de violaciones, necesitando por ende que se realicen numerosos estudios e investigaciones en relación al padecimiento y a sus consecuencias, tal vez no optando por una legislación específica en materia de SIDA, dado que los resultados de la enfermedad son diversos y en un momento dado sería imposible que se generalizará el tratamiento a la misma; sin embargo, podrían ser incluidas diferentes normas dentro de nuestra actual legislación a fin

de que se asegure un trato digno y justo a todas aquellas personas que lo padezcan, bajo pena de incurrir en responsabilidad cuando éstas, no sean contempladas, ni respetadas por la población en general; pues de lo contrario, no servirán como hasta ahora todos los esfuerzos que se hagan para asimilar el padecimiento, tal es el caso, del esfuerzo conjunto del CONASIDA y GIS-SIDA, quienes han difundido una serie de derechos fundamentales para quienes padecen del V.I.H./ SIDA en México, y a los cuales no se les ha dado la fuerza y valor debidos, además de que resultan hasta cierto punto utópicos; estos derechos a la letra dicen:⁴¹

- 1.- La ley protege a todos los individuos por igual; en consecuencia, no debes sufrir discriminación de ningún tipo.
- 2.- No estas obligado a someterte a la prueba de detección de anticuerpos del V.I.H., ni a declarar que vives con V.I.H. o que has desarrollado SIDA. Si de manera voluntaria decides someterte a la prueba de detección de anticuerpos V.I.H., tienes derecho a que ésta sea realizada en forma anónima y que los resultados de la misma sean conservados con absoluta discreción.

⁴¹ SUPLEMENTO SOCIEDAD Y SIDA Número 21. Periódico el Nacional. Junio de 1992. Pág. 2

- 3.- En ningún caso puedes ser objeto de detección forzosa, aislamiento, segregación social o familiar por vivir con V.I.H. o haber desarrollado SIDA.
- 4.- No podrá restringirse tu libre tránsito dentro del territorio nacional.
- 5.- Si deseas contraer matrimonio no podrás ser obligado a someterte a ninguna de las pruebas de detección de anticuerpos del V.I.H.
- 6.- Vivir con V.I.H. o SIDA no es un impedimento para el ejercicio de la sexualidad.
- 7.- Cuando solicites empleo, no podrás ser obligado a someterte a ninguna de las pruebas de detección del V.I.H.
- 8.- No se puede privar del derecho a superarte mediante la educación formal o informal que se imparta en instituciones educativas públicas o privadas.
- 9.- Tienes derecho a asociarte libremente con otras personas o afiliarte a instituciones que tengan como finalidad la protección de los intereses de quienes viven con V.I.H. o han desarrollado SIDA.

- 10.- Tienes derecho a buscar, recibir y difundir información precisa y documentada sobre los medios de propagación del V.I.H. y la forma de protegerte.
- 11.- Si vives con V.I.H. o has desarrollado SIDA, tienes derecho a recibir información sobre tu padecimiento, sus consecuencias y tratamientos a los que puedes someterte.
- 12.- Tienes derecho a los servicios de asistencia médica y social que tengan como objetivo mejorar tu calidad y tiempo de vida.
- 13.- Tienes derecho a una atención médica digna, y tu historial médico deberá manejarse en forma confidencial.
- 14.- Tienes derecho a una muerte y servicio funerario dignos.

E) CONSECUENCIAS.

Comparando las posibles repercusiones del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida con las que en su momento tuvo la Peste Negra, abruma la inquietud al pensar en la magnitud de la propagación a nivel mundial. Como ejemplo,

algunas informaciones periodísticas nos reportan que en todo el Africa subsahariana ha cundido la enfermedad y que la epidemia está diezmando a las personas de las depende el desarrollo de esa región, por lo que no sería extraño que se volviera a la agricultura de subsistencia.

En México como hemos observado, el SIDA resulta un problema de salud pública, la gravedad de la cuestión reside fundamentalmente en dos hechos: que el padecimiento sigue siendo, hasta ahora, de consecuencias fatales y que la epidemia se encuentra ya tan difundida que amenaza a toda la población, tan es así que ya resulta ocioso hablar de grupos de riesgo, pues es evidente que la enfermedad no respeta ninguna circunstancia: ni la raza, la edad, el sexo o la preferencia sexual.

Una de la repercusiones del SIDA, casi inmediata, ha sido la de poner en riesgo el respeto, por parte del poder público, a la esfera de protección jurídica más íntima de la que puede gozar el individuo, las garantías consagradas y protegidas constitucionalmente: el derecho a la vida y a la salud.

Resulta aventurado intentar calcular cuales pueden ser las posibles consecuencias jurídicas que puede acarrear el SIDA en México. Si tomamos en consideración el daño potencial que la enfermedad puede ocasionar en la

sociedad mexicana y las repercusiones de todo tipo que esa circunstancia encierra, el problema aparece no sólo complejo sino intacable, incluso.

Una devastación social de esta magnitud, necesariamente conduce a una diversidad de casos tan amplia, que el orden normativo resulta insuficiente.

En este sentido es necesario acabar de manera definitiva con las prácticas insanas a que hemos hecho alusión y garantizar que el enfermo de SIDA no se encuentre de pronto, enfermo, desempleado, sin atención médica y sin recursos para atenderse, más aún cuando el tratamiento es de tal forma costoso que pocos, tienen acceso a él a través de sus propios recursos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La reacción inicial de la sociedad frente al SIDA fue de temor y violencia, hoy podemos agregar a la violencia física y al hostigamiento otras violencias, la económica, de la insuficiencia de recursos para la atención; la simbólica, de la humillación social y hospitalaria; la comunicativa, de campañas indecisas y parciales, la laboral de los despidos, la institucional, que obliga a hacerse la prueba de detección; la de la ignorancia, que perpetua a todas las demás y sobre todo, la social de la exclusión, del abandono y la falta de solidaridad con todos los afectados por el SIDA.

SEGUNDA.- Existe una justificación poco plausible de los derechos del hombre en materia de SIDA, ésto nos lleva a vincular el binomio, derechos humanos y SIDA con el ser y el deber ser de esos derechos; ciertamente no resulta sencillo reconocer los límites y las paradojas de esa relación puesto que al igual que en el caso de las concepciones moralizantes y ahistóricas, para los profesionales de ese universo social imprescindible (que constituyen las leyes, los códigos, los reglamentos, los procesos, la técnica jurídica y una variedad infinita de regulaciones y controles) no siempre es fácil encontrar un campo de aplicación, ser, frente al ideal de lo que debería ser.

Tal vez esta paradoja se explique porque al igual que el SIDA, los derechos humanos no surgieron todos en el mismo momento ni tampoco una vez que nacieron fueron reconocidos sin mayores problemas y aún más tampoco una vez que fueron reconocidos encontraron en todas las circunstancias aplicabilidad.

Un ejemplo bastaría para ilustrar esta opinión en el contexto mexicano. Desde la primavera de 1987 se encuentra establecido que la prueba de detección de los anticuerpos al virus de la inmunodeficiencia humana no es obligatoria para nadie (salvo que medie un proceso legal); desde entonces la Ley General de Salud, que reglamenta el derecho constitucional a la salud, indica que esa prueba de detección es anónima si el solicitante así lo desea y ella misma establece que en todos los casos los resultados serán confidenciales; sin embargo, esto no es así, ya que en los centros de trabajo donde se practica dicho examen, la primer consecuencia será la separación del trabajador de su empleo.

El ser y el deber ser del sentido del binomio derechos humanos y SIDA, incumbe a todo hombre en cuanto a hombre luchar por conseguir que se realicen jurídicamente las exigencias de dignidad, libertad e igualdad que hacen de cada hombre un hombre. Como incumbe a todo hombre luchar por preservar y proteger las exigencias convertidas ya en derechos, impidiendo su vaciamiento de sentido y su degeneración en mera retórica tras de que sean incorporados a los correspondientes textos legales.

TERCERA.- La falta de conciencia y de solidaridad se ha visto exacerbada con la aparición del SIDA; quizás en sus inicios la novedad justificaba como lo dijimos, el terror que despertaba entre la gente la presencia de un individuo con este padecimiento, pero ahora no, ya no es posible que sigan existiendo conductas irracionales respecto a estas personas y mucho menos por parte de las personas que ejerzan la medicina o realicen actividades afines; pues está demostrado que este padecimiento tiene formas de contagio muy especiales y limitadas, que no tienen nada que ver con el contacto casual con el paciente y/o con alguno de los objetos que ha tocado.

CUARTA.- El que persistan actitudes discriminatorias contra las personas que viven con V.I.H./ SIDA sólo denota ignorancia e irracionalidad de quien las ejerce. Una especie de retroceso en la escala animal, manifestada por una conducta meramente instintiva, de miedo ante lo desconocido y lo que es peor, total falta de interés por instruirse a partir de fuentes veraces y limitarse respecto de comentarios vertidos a la ligera.

Por desgracia esta conducta parece ser la predominante en nuestra sociedad, la verdad es difícil como podremos incidir para lograr cambios ya que no existe interés para salir del marasmo; y al parecer, mientras los problemas no aquejen directamente a un individuo, no son de su incumbencia.

Resulta evidente la importancia del papel que los aspectos jurídicos tienen, tanto en la lucha como en la prevención de este padecimiento, toda vez que, generalmente la sociedad siempre recurre a la legislación para hacer frente al estallido de enfermedades transmisibles rebeldes.

QUINTA.- Cabe mencionar que la evolución de la legislación relativa al V.I.H./SIDA, a niveles nacional e internacional, ha obedecido fundamentalmente a las demandas por parte de la población en general, así como de la directamente afectada por este problema, encontrando que existen descritos cuatro principios ético-jurídicos que engloban la normatividad elaborada para resolver los conflictos relacionados con el padecimiento y cuyo orden sucesivo de aparición ha sido: principio de autonomía, principio de confidencialidad, principio del derecho a la salud y el principio de la no discriminación; podría afirmarse, sin lugar a duda que el desarrollo de una normatividad específica relativa a este último principio ético-jurídico se encuentra aún en sus primeras etapas en prácticamente todos los países que se ven afectados por el V.I.H./SIDA, este problema es más difícil de resolver comparativamente que los otros tres principios; es indudable que una de las formas más comunes y nocivas de discriminación ocurre en el ámbito laboral y que no obstante los esfuerzos realizados en un estudio hecho por 24 países de América latina y el Caribe para regular expresamente los derechos laborales de los afectados del V.I.H./SIDA y la gran cantidad de problemas generados entre empresas o patrones y sus trabajadores, al exigir la prueba anti-V.I.H. previa a la

contratación, o bien por los despidos injustificados a personas presunta o verdaderamente infectadas; en ninguno de ellos, se ha regulado el tema de los derechos laborales.

Aunque la amplia gama de problemas secundarios a la presencia tanto del V.I.H. como de su eventual consecuente enfermedad el SIDA, tienen características similares en la mayoría de la naciones afectadas, invariablemente existen algunas particularidades locales o regionales que es necesario identificar para analizar con un criterio más objetivo y analítico, la relación altamente discriminatoria que desgraciadamente y con una muy alta frecuencia se da entre las personas afectadas por el V.I.H./ SIDA y la sociedad en su conjunto.

SEXTA.- En México el derecho del trabajo es bien sabido que está amparado constitucionalmente por el artículo 123, que no contempla o prevé ninguna base que autorice a los patrones a separar de su empleo a un trabajador por ser portador del virus (V.I.H.) o haber desarrollado el SIDA. El único caso que tiene un tratamiento especial es el de aquellas personas que ejerzan la medicina o que realicen actividades afines.

SEPTIMA.- A quienes padezcan del V.I.H./ SIDA como consecuencia de un riesgo de trabajo y se encuentre en fase terminal, tendrá derecho a la incapacidad correspondiente, así como a todas las prestaciones económicas y jurídicas en

iguales circunstancias que otro trabajador que padezca cualquier otra enfermedad.

OCTAVA.- Las 6 características más importantes desde el punto de vista jurídico-laboral, observadas en nuestro país, México, son las siguientes:

- 1.- Entre 1983 y 1991 en el total de casos de SIDA oficialmente reportados, el 57.2% son hombres entre los 25 y 44 años de edad y el 12.2% hombres entre 45 y 64, lo que significa que prácticamente 7 de cada 10 casos se han presentado en varones pertenecientes a las edades más productivas y activas de su vida, con toda la amplia gama de complicaciones y problemas que esta situación muy seguramente condiciona.
- 2.- La participación del sexo femenino en el total de casos reportados ha experimentado un incremento muy importante, ya que paso del 7% en 1985 al 15% para 1991.
- 3.- La ubicación geográfica del 59% de estos casos ha ocurrido en tan solo tres entidades que tienen las mayores densidades de población, además de que cuentan con las principales fuentes y oportunidades de empleo: la capital del

país que es el Distrito Federal (34.3%), Jalisco (12.5%) y el Estado de México (12.2%).

- 4.- El principal mecanismo de transmisión es por vía sexual (69.5%), que incluye a los homosexuales masculinos (31%), los bisexuales masculinos (21%), así como los heterosexuales masculinos (13.3%) y femeninos (4.2%). En contraste la vía de transmisión más frecuente para el sexo femenino es por transfusiones, que han ocasionado el 53.9% del total de reportes en mujeres.
- 5.- Los cuatro tipos de población más afectados desde el punto de vista laboral, han sido: empleados administrativos (15.5%), trabajadores de servicios públicos y privados (11.1%), obreros (10.7%) y por último profesionistas (7%); grupos que incluyen al 44.3% de los casos oficialmente reportados.
- 6.- El seguimiento de estas personas muestra que el 51.1% ya han fallecido y 42.7% siguen vivos y en el 4.2% se carece de información sobre su estado actual.

NOVENA.- De esta forma las características, frecuencia y factores condicionantes de la problemática legal asociada al V.I.H./ SIDA, han confirmado la importancia y validez de una de las principales conclusiones surgidas la protección de los

derechos humanos y la dignidad de las personas infectadas por el V.I.H./ SIDA, por lo que los trabajadores que padecen el V.I.H./ SIDA y sean saludables deben ser tratados como cualquier otro trabajador enfermo.

DECIMA.- Resulta alarmante todas las posibles consecuencias de dicha problemática, ya que todo individuo al ser separado de su trabajo (jugando este último un papel importantísimo en su vida y en la de los que dependen económicamente de él), y ante la negativa de un nuevo empleo, trae consigo consecuencias fatales como es la depresión, el suicidio y hasta la transformación tendiente a la delincuencia, con el objeto de hacerse llegar lo necesario.

DECIMA PRIMERA.- Debemos aceptar que el SIDA es un fenómeno natural y no un acontecimiento con significación moral. Hay que estudiar la epidemia y entender el comportamiento del virus para así poder evitar o reducir su propagación pues buscando culpable tan solo se promueve el linchamiento físico y moral, el prejuicio y la falta de solidaridad.

Hay que promover cambios de conductas en nuestros comportamientos sexuales y morales no en prejuicio del placer y la felicidad, si no a favor de éstos y por éstos; pero sobre todo, hay que reforzar la invulnerabilidad a nuestros derechos civiles y humanos, pues sanos o enfermos continuamos siendo humanos.

DECIMA SEGUNDA.- Las personas que viven con el V.I.H./ SIDA habrá que apoyarlas y reconfortarlas para que enfrenten su situación y eviten la inútil autocompasión, la mortal resignación del ya no hay nada que hacer o la búsqueda desesperada de soluciones milagrosas o metafísicas. La religión puede ser una alternativa espiritual, pero jamás podrá sustituir a la atención médica y la colaboración decidida del paciente, así como al apoyo legal en dicha circunstancia.

DECIMA TERCERA.- Todos los ciudadanos mexicanos tenemos derechos y obligaciones, y el derecho a la salud en nuestro país es constitucional, por tal motivo permitir el maltrato a nuestra persona, las vejaciones, la indiferencia, los chistes excluyentes o la moralización culpabilizadora es permitir que se nos desconozca como seres humanos.

DECIMA CUARTAR.- Los problemas de salud como es el SIDA no necesitan de chivos expiatorios, sino de soluciones, alternativas y compromisos. Las culpabilizaciones intentan calmar los miedos y angustias de las personas, pero destruyen moralmente al enfermo y sus allegados sin conseguir detener la infección.

DECIMA QUINTA.- Ante el SIDA no existen los culpables, como tampoco los inocentes, pues todos somos responsables de nosotros mismos y de nuestras

actitudes hacia los demás; y por lo tanto, a través del estudio realizado podemos afirmar que no es procedente el hecho de que un trabajador que padezca de V.I.H./ SIDA, sea separado tangiblemente de su empleo, tomando esta situación como un despido injustificado haciéndose acreedor el trabajador, a todos y cada uno de los beneficios que al efecto le correspondan.

De esta manera, el SIDA constituye un reto a vencer, una prueba más a nuestra responsabilidad personal, social y legal.

I.- BIBLIOGRAFIA

- ALANIS CARSI, Leticia y Dra. URIBE ZUÑIGA, Patricia. S.I.D.A. Manual de Trabajo para Capacitadores. Secretaría de Salud. México, 1990.
- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ariel. 4º edic. Barcelona, España 1973.
- ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Ariel. s.e. Barcelona, España 1975.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1978.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. PAC, S.A. de C.V. México, 1989.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. El Juicio de Amparo Laboral. PAC, S.A. de C.V. México, 1990.

- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Textos Jurídicos Universitarios. Harla, S.A. de C.V. México, 1985.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de Despido. 3ª reimp. a la 2ª edic. Trillas, S.A. de C.V. México, 1987.
- DANIELS, Victor G. Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. Traducc. al español por el Dr. Jorge Orizaga Samperio. 2ª edic. Manual Moderno, S.A. de C.V. México, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. 6ª edic. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1980.
- DE LITALA, Luigi. El Contrato de Trabajo. 2ª edic. Italiana totalmente corregida. Traducción de Santiago Sentis Melendo. Editores López Etchegoyen S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1946.
- DE POZZO, Juan Manuel. Teórico Práctico del Trabajo. I parte General. EDIAR, S.A. Editora Comercial Industrial y Financiero, 2º edic. Buenos Aires, 1967.
- DURHAM, Jerry D. y COHEN, Felissa L. Epidemiología y Cuadro Clínico del

SIDA. Pacientes con SIDA. Traducc. al español por la Dra. Hermelinda Acuña Díaz. Manual Moderno, S.A. de C.V. México, 1990.

- GALVAN DIAZ, Francisco. El SIDA en México: Los efectos Sociales. U.A.M. México, 1988.
- GONZALEZ ORLANDO, G. Responsabilidad Médica Legal en el SIDA. Ediciones Jurídicas. Buenos Aires, Argentina.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 11º edic. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1980.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 17ª edic. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1990.
- J. KAYE, Dionisio. Los Riesgos de Trabajo. Aspectos Teórico-prácticos. Trillas, S.A. de C.V. México, 1985.
- KROTOSCHIN. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. Buenos Aires, 1963.

- LAYGUES, Helene. El SIDA. Testimonio de la Vida y Muerte de Martín. Daimon, Manuel Tamayo. España, 1985.
- MACLEOD, John. Examen Clínico. Traducc. al español por la Dra. Diana Figueroa Lozano. Manual Moderno, S.A. de C.V. México, 1987.
- NESTOR DE BUEN, L. Derecho del Trabajo. T.I. Conceptos Generales. 8ª edic. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1991.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Comentarios y Jurisprudencia. 9ª edic. PAC, S.A. de C.V. México, 1989.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, 3º edic. PAC, S.A. de C.V. México, 1986.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos. El Despido Individual en América Latina. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M., México 1990.
- SANCHEZ LEON, Gregorio. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1987.

- SHOLE CONNOR, Susan. SIDA: Aspectos Sociales, Jurídicos y Éticos de la Tercera Epidemia. Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana, Vol. 105, Números 5-6, Washintog, D.C. Pp 58-604.

- TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho de la Seguridad Social. PAC, S.A. de C.V. México, 1990.

- TORRES, José Patricio. Accidentes del Trabajo. Cooperadora de Derecho y Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina 1977.

- WILSON, Jean D. M.D. AT COL. Principios de Medicina Interna Harrisson. 12ª edic. Interamericana. Mgraw-Hill. México, 1991.

II.- HEMEROGRAFIA

- FERNANDEZ, Dolores y Otros. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. Año IV, Núm. 12. Septiembre-Diciembre 1989. Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M. México, 1989. Pp. 503-507.

- Inspección Médica del Trabajo. Oficina Internacional de Trabajo. Ginebra, 1968.

- MOCTEZUMA BARRAGAN, Gonzalo. El Sida y los Derechos Humanos. Revista Examen. Publicación Mensual, Año 2, Núm. 14 México, 15 de junio de 1990.

- ROBLES, Manuel. Exámenes Médicos y Ilegales y Privación de Empleo, con Pretexto del SIDA, en Revista PROCESO. Núm. 782. Octubre 1991. México, D.F. Pp. 24-26.

- SUPLEMENTO SOCIEDAD Y SIDA Número 21, en el Periódico El Nacional, junio de 1992.

III.- LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

- ENFERMEDADES PROFESIONALES, PRUEBAS DE LAS. Quinta Epoca, Tomo XLVII, pág. 1146 R. 5654/35. Mata Vda. de López Vicente. 5 Votos.

- ENFERMEDADES PROFESIONALES PRUEBA PERICIAL PARA DETERMINARLAS Sexta Epoca. Quinta parte Vol. XIV. pág 32. A.D. 351/57 Petróleos Mexicanos. 5 Votos.

- Jurisprudencia en Materia de Seguridad Social y Temas Afines. Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1979.
- Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. 68° edic. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1992.
- Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Disposiciones Complementarias. TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. 27ª edic. act. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1990.
- Ley General de Salud. 7º edic. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1991.
- Manual del Seguro Social. GERARD BERTRAND, A. y DE LA VEGA ULIBARRI, A. 1er reimp. de la 1ª edic. Limusa, S.A. de C.V., México, 1991.
- Ley del Seguro Social. Apéndice D Reglamento para la Clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo. MORENO PADILLA, Javier. 17ª edic. Trillas, S.A. de C.V. México, 1985.
- Normas Técnicas Números 23 y 31. Diario Oficial de la Federación Segunda Sección de fecha 7 de julio de 1986.

- Norma Técnica Número 324. Diario Oficial de la Federación del 17 de noviembre de 1988.
- Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica. 7º edic. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1991.

IV.- OTRAS FUENTES

- AIDS and the Workplace Consensus Statement from International Labor Organization (ILO). Geneva June 1988.
- Curso sobre el V.I.H/ SIDA y su relación con el Derecho Burocrático del Trabajo. Carpeta de Trabajo. México, Febrero de 1991.
- Manual de Información para Profesionales Sanitarios de Atención Primaria. Información Básica para Personal de Salud.
- SIDA Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. Editora Biología y Salud. Río de Janeiro, 1992.