

200
2ej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" A R A G O N "

**LA NECESIDAD DE CAPACITAR Y ADIESTRAR AL
PERSONAL QUE ATIENDE A ENFERMOS DE SIDA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

AIDA LOPEZ HERNANDEZ

ASESOR DE TESIS:

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

SAN JUAN DE ARAGON; EDO. DE MEX.

1994

FALLA L. CRIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES

Por su carifio,
amor y estimulo que
he recibido de ellos,
cuya experiencia y
colaboracion me han
permitido superar,
momentos de flaqueza.

A MI ESPOSO

Surge espontáneamente para él, por su confianza, que me comprometió a realizar lo que yo consideraba una meta difícil de alcanzar.

A MIS MAESTROS

Que han sido
compañeros y guías,
que pacientemente
revisaron mi trabajo
y me hicieron
observaciones que
atendidas, le dieron
claridad y fortaleza
a mi entendimiento y
saber, para alcanzar
la meta deseada.

**LA NECESIDAD DE CAPACITAR Y ADIESTRAR AL PERSONAL
QUE ATIENDE A ENFERMOS DE SIDA**

I N D I C E

LA NECESIDAD DE CAPACITAR Y ADIESTRAR AL PERSONAL QUE ATIENDE A ENFERMOS DE SIDA

INTRODUCCION	I
--------------------	---

CAPITULO I

CONCEPTOS BASICOS

1.1 Derecho del Trabajo	1
1.2 Sujetos de Derecho del Trabajo	7
1.2.1 Patrón	8
1.2.2 Trabajador	12
1.2.3 Sindicato	15
1.2.4 Comisiones Mixtas	16
1.3 Capacitación y Adiestramiento	18
1.4 Sida	19

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

2.1 Las Leyes que Antecedan a la Constitución de 1917 ...	22
2.2 La Constitución de 1917	29
2.3 La Ley Federal del Trabajo de 1931	33
2.4 La Ley Federal del Trabajo de 1970	37

CAPITULO III
ANTECEDENTES DEL SIDA

3.1 Su Aparición	47
3.2 Su Evolución	51
3.3 Aparición y Evolución en México	56
3.4 Sus Efectos	61

CAPITULO IV
LA OBLIGACION OBRERO PATRONAL EN CUANTO A LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

4.1 Las Obligaciones del Patrón	65
4.2 Las Obligaciones del Trabajador	73
4.3 La Función de las Comisiones Mixtas	79
4.4 Principales Obligaciones del Sindicato en la Capacitación	82

CAPITULO V
LA NECESIDAD DE DAR CAPACITACION ESPECIAL A LOS
TRABAJADORES QUE ATIENDEN ENFERMOS DE SIDA

5.1 Instrucción Básica de Pre-ingreso al Trabajador	88
5.2 La Necesidad de Establecer un Sistema Dentro del Sector Salud por la Rotación de Personal	96
5.3 Dar Capacitación y Adiestramiento en Servicio	101

5.4 Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	
Especial	107
5.5 Los Servicios Sindicales de Asistencia Social	113
CONCLUSIONES	122
BIBLIOGRAFIA	126

INTRODUCCION

El tema que hoy nos ocupa, en nuestros días es de importancia vital ya que como veremos en el desarrollo de nuestra obra, el derecho del trabajo es tan importante como cualquier otro derecho.

Pero en este caso lo veremos desde el punto de vista de la capacitación y adiestramiento y será por la razón de que la falta de éste derecho puede ocasionar responsabilidad irreversible en relación con las personas que tienen el VIH o que ya sean portadores del SIDA.

Por lo que primeramente hablaremos del derecho del trabajo en general, sin dejar pasar dentro del mismo lo que entendemos por trabajo; así diremos cuales son los requisitos para que exista el trabajo como son: el carácter personal, la remuneración, la subordinación y la obligatoriedad.

En seguida haremos un estudio lo más completo posible acerca de los antecedentes de la capacitación y adiestramiento en México.

Aquí veremos que es hasta 1813 cuando se comienza a tener una reglamentación sobre la libertad de desempeñar cualquier oficio o instalar cualquier tipo de empresa que se estimara conveniente.

La Constitución de 1917 enmarca el derecho del trabajo en el Artículo 123; pero con las reformas que sufren, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, es a partir de 1978 cuando logramos encontrar reglamentada a la capacitación y adiestramiento.

Pasando a otro punto iniciaremos con lo relacionado al SIDA, aquí veremos primeramente su aparición y evolución, en donde se especulará sobre su surgimiento como se ha desarrollado en otros países; así como los efectos que a causado en México esta enfermedad y su conexión con la capacitación y el adiestramiento.

Siguiendo con las relaciones laborales estudiaremos las obligaciones que tienen tanto el sector patronal como el sector trabajador.

Ya por último veremos la necesidad de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores que atienden enfermos con SIDA.

Por esta razón veremos los momentos en que debe de darse la capacitación y adiestramiento al trabajador, así como la secuencia que deben de llevar los planes y programas dentro de los sectores público y privado.

CAPITULO I
CONCEPTOS BASICOS

1.1 DERECHO DEL TRABAJO

Los primeros pasos han de dirigirse, necesariamente a la determinación de su concepto; esa labor conceptual nos permitirá después ubicar al derecho del trabajo, en el lugar que le corresponde en la sistemática jurídica.

Sin embargo, antes de intentar aprender el concepto jurídico tenemos que mencionar qué entendemos por trabajo.

Todos tenemos una idea de lo que es el trabajo, pero cabe preguntar si todo trabajo es objeto de derecho laboral. La respuesta es negativa, en el estado actual de nuestra legislación se regula el trabajo subordinado, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario. Así podemos decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral.

Por lo tanto el trabajo es, en sentido más amplio una manifestación de la capacidad creadora del hombre en cuya virtud éste transforma las cosas y confiere en valor del que antes carecía, a la materia a la que aplica su actividad.

Se ha dicho y con razón, que el trabajo es una exigencia natural, condición inexcusable de la misma exigencia humana.

Un intento de caracterización más profunda obliga a distinguir en el trabajo en sus diversos aspectos; que podemos enunciar así:

1. Humanamente: El trabajo para el derecho, importa sólo como expresión de un quehacer del hombre. Se diferencia del esfuerzo de los animales y de la energía mecánica de la maquinaria.

2. Socialmente: El trabajo constituye un medio que facilita la relación entre los hombre, bien a títulos individuales; bien en cuanto a miembros de una agrupación profesional determinada; bien como vehículo de acercamiento entre los mismos.

3. En el orden económico: Es un factor de la producción que adquiere su máximo valor en la medida que satisface determinadas necesidades y es fuente de bienes y servicios. Su característica esencial, en este sentido es la utilizada.

Ahora bien, los diversos aspectos que se dan en el trabajo como actividad, reclaman una atención distinta por parte del ordenamiento jurídico. No es lo mismo el trabajo que se realiza por cuenta propia que el prestado por cuenta de otra persona, es decir, para otro. Desde el punto de vista intrínseco, ciertamente no existe diferencia entre ambos. Pero la hay y considerable, en cambio en lo que toca al

régimen jurídico aplicable, y en los efectos atribuidos a cada modalidad. En un caso, trabajo por cuenta propia, la especialidad radica en la inexistencia de relación laboral propiamente dicha; en otro trabajo por cuenta ajena, la relación con otra persona aquélla por cuya cuenta el trabajo se presta, crea la necesidad de una ordenación.

Pero todo trabajo, es decir, no toda actividad humana proyecta sobre el mundo exterior es objeto de derecho laboral. Se precisa una determinación por las características que ha de darse en esa realización que podamos hablar de una relación jurídica-laboral construida sobre la prestación del trabajo en cuanto tal. En este sentido y partiendo de que el trabajo en consideración por nuestra disciplina es el trabajo humano y que reporta una determinada utilidad en sentido económico, las características jurídicas que se precisan requieren de un análisis especial como tales pueden señalarse:

- Voluntariedad o Libertad. Trabajo libre es el que se presta por propia voluntad del interesado, sujeto realizador de la actividad que dicha relación comporta.

- Ajenidad. Toda persona que realiza una actividad puede hacerlo por cuenta propia, o bien por cuenta de otro.

- El vínculo obligacional existe aquí bien claro. A diferencia de lo que sucede en el trabajo por cuenta propia, donde se da un vehículo real, que supone ejercicio de un derecho de dominio u otro de naturaleza real ejercidas sobre los productos del trabajo, resultantes de la propia actividad.

- Carácter Personalísimo. En el significado intuitu personae de la misma, y en consecuencia, la obligación, insustituible de realizar personalmente el trabajo objeto de la prestación.

- Subordinación o Dependencia. El concepto de trabajo subordinado o dependiente se opone al trabajo independiente. Y en tanto aquel formaría parte de nuestra disciplina, éste quedaría excluido de sus dominios.

- Remunerabilidad. Se exige así en presupuesto concurrente para definir el tipo de trabajo comprendido en el derecho laboral. (1)

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, nos dice: que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

(1) ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo. Quinta edición, Ariel Barcelona, 1975, Págs. 46, 47 y 48.

De todo lo anterior podemos desprender que trabajo es la acción del hombre desplegada para denominar la naturaleza y con ello obtener una reducción del racionamiento en que la somete aquélla. Tanto la tarea manual como la intelectual, presentan dos fases: una interior (aspecto Psicológico), otra exterior que hace a la vida social, a la económica, que se haya sujeta a la virtud de la prudencia.

Constituye trabajo, a los fines de la actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

Se trata entonces de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo. Le interesa el hombre, como merecedor de protección; procura la seguridad social, que intenta la protección integral del trabajador establecido por su responsabilidad.

Ahora la definición del derecho del trabajo, ya no podrá ser una definición individualista y liberal, como la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones, ni será tampoco una puramente formal, como la norma reguladora de las conductas externas en las relaciones obrero-patronales, sino que será una definición que toma en consideración el fin protegido por la declaración de la justicia social, espíritu vivo del contenido de las normas, una definición que pasará sobre

formulismos y el individualismo para enunciar que el nuevo derecho, es la norma que se propone la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajador y capital.

Por lo que se refiere a la corriente mexicana esta se orienta en el sentido de definir al derecho laboral en función de los fines que debe realizar un derecho regulador de las relaciones patrimoniales. Los fines verdaderos del derecho laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre.

Para Trueba Urbina, el derecho del trabajo es el conjunto de principios que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus destinos históricos y socializar la vida humana. (2)

De acuerdo con de la Cueva, el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital. (3)

Desde el punto de vista de Nestor de Buen; el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y

(2) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1973, Pág. 16.

(3) CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta edición, Porrúa, México, 1991, Pág. 28

cuya función es producir el equilibrio de los intereses en juego mediante la realización de la justicia social.

Esta definición constituye en rigor, el resultado de la investigación que hasta el momento hemos venido realizando de la naturaleza y los fines del derecho del trabajo. En el mismo orden de ideas agregamos un argumento más: el mismo derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora, la que conocemos ni podrá aceptar diferencia entre sus miembros. (4)

Por último, nuestro estatuto extiende sus alas sobre el trabajo humano que se preste a otro en relación de subordinación.

1.2 SUJETOS DE DERECHO DEL TRABAJO

GENERALIDADES

Los sujetos de trabajo con quienes contraen los respectivos derechos y obligaciones derivados del contrato entre ellos. En consecuencia, se obligan recíprocamente dado el carácter sinalagmático del contrato laboral a las prestaciones que le corresponden.

Como partes o sujetos figuran; el patrón o empresario y el trabajador que podrá ser, bien personas naturales o

(4) BUEN LOZANO. Nestor de. Derecho del Trabajo. Tomo II. Segunda edición. Porrúa, México. 1977, Pág. 952.

individuales, bien personas jurídicas o colectivas (como sindicatos). Pero bien como parte de ellos figuran algunos conceptos que se es indispensable precisar.

1.2.1 PATRON

Al referirnos al patrón, como sujeto de una relación de trabajo y, por lo tanto de una relación jurídico laboral, es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico.

En la medida en que el patrón constituye un concepto jurídico, aun cuando la expresión usada pueda tener también otras implicaciones lo que nos interesa de ese concepto es su doble condición de acreedor y deudor en la relación laboral.

Así encontramos alrededor del concepto del patrón flotan una serie de conceptos próximos. Nuestra Ley menciona a los intermediarios y habla de otros sujetos que asimilan a éstos en el caso de que carezca de los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones, con los trabajadores.

Por último la Ley no es muy clara en relación al patrón sustituto como lo veremos.

En el artículo 123 constitucional, en el apartado "A" relativo al trabajador en empresas no estatales, se emplean indistintamente la palabra de "patrón", "empresa", "instituciones" o "centro de trabajo".

La Ley de 1931 habla de "patrón", "empresa" o "instituciones". La Ley vigente utiliza la misma terminología, agregando el término "establecimiento".

El artículo 4o. de la Ley anterior decía: Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo, una norma que era consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la Ley de 1970 expresa en su artículo 10 que "patrón" es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno más trabajadores.

A la definición vigente podría hacerse algunas observaciones, ya que omite destacar el elemento "subordinación" y hace caso omiso de la obligación de pagar un salario de ello se deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente.

La doctrina extranjero hace algunas aportaciones interesantes. De las que podemos mencionar las siguientes:

KROTOSCHIN: Dice que es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para fines éstos prestan servicios. (5)

(5) KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera edición. Depalma, Buenos Aires, 1937. Pág. 148.

MANUEL ALONSO GARCIA: Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta de otro haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

En esta forma dice Alonso García se entiende bien los derechos y las obligaciones de cada parte. (6)

En esta forma proponemos la siguiente definición: Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante una retribución.

Dada la definición del patrón, ahora hablaremos someramente de lo que es un intermediario y así mismo del patrón sustituto.

Intermediario, mediante esta figura puede establecerse la relación laboral, o ejecutarse algunos actos que beneficien a una tercera persona.

La Ley de 1931, en el artículo 60., considera intermediario a quien contrata los servicios de otra persona para ejecutar algún trabajo, en beneficio de un patrón. No serán consideradas como intermediarios, sino como patronos las empresas establecidas que contraten trabajadores para ejecutarlos como elementos propios.

(6) ALONSO GARCIA, Manuel, ob cit Pág. 28.

El intermediario a quien se refiere el decreto del 19 de julio de 1940 debe ser seguramente la persona a la que la Ley, en su artículo 16, llama contratista, creemos esto porque el decreto define al intermediario como aquel que contrato a obreros a domicilio y no en su propia fábrica o establecimiento.

"El intermediario es, pues el contratista de que habla el artículo 16. De lo contrario se trataría de una figura o variedad profesional desconocida por la Ley. Y si es el contratista aludido en dicha disposición legal, no puede el precitado decreto considerarlo patrón, porque el artículo 16 de la Ley dice expresamente que el contratista tiene ese carácter solamente en los efectos de las leyes jubilatorias y de pensiones de vejez, por lo que debe entenderse que es obrero frente al resto del derecho. (7)

Por último nos referiremos al patrón sustituto al cual podemos definir de la siguiente manera:

Patrón sustituto. El patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una forma que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica

(7) BRICENO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985, Pág. 157.

asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

El artículo 41, toma el contenido del artículo 35, de la Ley anterior; la sustitución patronal no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El sustituto será solidariamente responsable con el sustituto de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, generadas antes de la fecha de la sustitución.

A efecto de que los trabajadores puedan conocer el cambio de patrón y de que nazca la obligación solidaria, el patrón dará aviso por escrito a los trabajadores o sindicatos del cambio; sin este aviso los trabajadores podrán considerar como patrón al anterior y no correrá el término de seis meses de obligación solidaria.

1.2.2 TRABAJADOR

Con el movimiento carterista en Inglaterra, durante la llamada Revolución Industrial, también el trabajador busca compartir el poder político para mantener la estabilidad económica.

Los trabajadores mexicanos luchan en forma violenta por la reivindicación de sus derechos, a fines del siglo pasado y principios de éste: es el primer movimiento que tiende a lograr la transformación de la sociedad y consigna a la ley

fundamental, la norma rectora de la relación entre los factores de la producción.

Ahora bien importa señalar previamente que la condición de trabajador, desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad sino que sigue la celebración del contrato. En otras palabras, una persona cualquiera no adquiere los derechos y deberes inherentes al título de trabajador en cuanto que no ha nacido el vínculo jurídico laboral originado por el contrato. Pese a cuanto se pretenda determinar en otro sentido no es la del trabajador una situación que deriva de un estado permanente; antes bien se trata de una condición que se adquiere con la de sujeto del contrato de trabajo.

Las normas de la declaración de los derechos sociales, entre otros en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna como ocurre en otras legislaciones entre trabajadores, obrero o empleador.

En realidad la expresión trabajador es la que tiene mayor aceptación. Nuestra Ley así lo estima y sólo en el artículo 50., fracción VII utiliza la expresión "obrero" a propósito del pago semanal de los salarios y ello, en razón

de que es costumbre denominar de esa manera a los trabajadores manuales.

La Ley vigente define al trabajador en su artículo 80., que dice; trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

"El derecho laboral nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre la existencia decorosa o la protección contra los riesgos de trabajo son principios que no conciben sino en función de las personas físicas, de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral. (8)

Para Ferrari, el trabajador es la persona que presta servicios en estado de subordinación. El derecho positivo da un valor general al término empleado o a la expresión obrero y muestra una preferencia por la expresión asalariado. (9)

Finalmente debe recordarse que trabajador, como sujeto de derecho, puede ser nada más que la persona física, ya que

(8) Ibid, Pág. 157.

(9) FERRARI, Francisco de, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1991, Pág. 225.

no se concibe que las personas jurídicas o morales, colectivas, etc., puedan prestar un servicio y aun más beneficiarse de una legislación dictada para atender la necesidad que tienen las personas físicas de gozar de vacaciones disfrutar de jornadas mínimas o disponer de regímenes especiales de protección contra daños corporales. Sin embargo, la doctrina a aplicado satisfactoriamente esta particularidad.

1.2.3 SINDICATO

La palabra sindicato ha sido confusa, en cuanto que al margen del derecho laboral, tiene una connotación mercantil.

En México a partir de la Unión de Tipografía, que actuó entre los años de 1877 a 1879, es considerada como el primer sindicato en nuestro país. En 1881 se fundó la Unión de Obreros Panaderos; entre los primeros meses de 1882 se organizó la Unión de Oficiales Yeseros, que al poco tiempo declaró huelga.

En 1883 se constituyó la Sociedad de Obreros Tapiceros. Aproximadamente en 1887 se fundó la Fraternidad Sociedad de Ayuda Mutua entre Maquinistas y Fogoneros de Locomotoras.

Como quiera que sea, la expresión "sindicalismo" ha arraigado en nuestro país, en cuanto refleja una dificultad

en su uso ya que puede llegar a determinar un cambio terminológico.

Por lo que en nuestro derecho encontramos que en el período preconstitucionalista, la Ley de Veracruz del 6 de octubre de 1915, uso dos denominaciones, asociación civil y solamente a la segunda como institución laboral. Podría creerse que los redactores de la fracción XVI del artículo 123 no quisieron comprometerse, por lo que hablaron de sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Por último el título cuarto, artículos 225 y siguientes del proyecto de la Secretaría de Industria, uso invariablemente la denominación de sindicato. Esta misma solución se adoptó en la Ley de 1931.

La Ley de 1970 siguió a la de 1931, por lo tanto se emplea el término sindicato. Por lo tanto nos da un concepto del mismo que dice: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

1.2.4 COMISIONES MIXTAS

Las comisiones mixtas tienen ciertos privilegios e inclusive un acusado apoyo legal, las comisiones obrero-patronales, que se constituyen para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas.

Habitualmente nacen de los convenios colectivos; las comisiones mixtas disciplinarias de escalfón las que se integran con vistas a la capacitación de los trabajadores entre otras, pero también se funda en las disposiciones legales que obligan a las partes a constituir las.

Las comisiones mixtas, generalmente paritarias y en ocasiones arbitrales, son medios orgánicos jurisdiccionales cuya integración debe de hacerse con los trabajadores más capacitados. En realidad desempeñan una función conciliatoria que evitan que los conflictos trasciendan a los tribunales de trabajo.

El legislador ha dado un especial relieve a estos medios pacíficos de la acción al determinar que sus resoluciones sindicales serán ejecutadas por las juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de que las partes las declaren obligatorias.

Los integrantes de la comisión deben ser personas con una responsabilidad que deberá estar presente en el momento de la detección de las necesidades, al llevarse acabo los planes y programas, al supervisar el correcto funcionamiento de los diferentes cursos, eventos de capacitación al evaluar los resultados del proceso. (10)

(10) BUEN LOZANO, Nestor de, Dpcit, Tomo I. Pág. 553.

La comisión mixta debe, por encima de todo estar inhibida de un espíritu tal, que conduzca a que el sistema interno se cumpla sin tardanza ni reservas para todos y cada uno de los trabajadores.

1.3 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Entendemos por capacitación o adiestramiento, como la prestación de cualquier servicio, tiene como presupuesto la capacitación del trabajador, no hay actividad por modesta que parezca que pueda desempeñarse sin un mínimo de conocimiento. En tal virtud, la capacitación y adiestramiento tienen como finalidades coexistentes, actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en actividad prepararlo para el ascenso, prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad, en suma, abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras, al quedar solidamente vinculados el adiestramiento y la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior.

Entonces por capacitación y adiestramiento debemos entender la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con agrado y mayor eficiencia, la cual a su vez será la fuerza que los enlace a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios.

1.4 S I D A

Las siglas o letras iniciales de la palabra "SIDA" significa: "S" síndrome; "I" inmuno; "D" deficiencia y "A" adquirida, lo que en su conjunto hacen la palabra siguiente: Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida.

Por síndrome se entiende el conjunto de sistemas y signos que habitualmente aparecen juntos y que pueden obedecer a causas diferentes.

Por síntoma se entiende el o los trastornos que padece el enfermo, que experimenta él y que comunica a otras personas.

Por signo se acepta lo que a través de la observación o exploración objetiva efectuada generalmente, por el médico o sus ayudantes.

Inmunidad es el síntoma con que cuenta el organismo para defenderse de ciertas enfermedades; la inmunidad es heredada y adquirida, esta última a través de sueros o vacunas específicas o por el propio organismo.

EL SIDA, es producido por un retrovirus que tienen un diámetro aproximado de 1.000 amstroms (alrededor de un diez milésimo), es decir, se trata de una partícula mucho muy pequeña que puede atravesar membranas que hasta hace poco se

consideraban como impermeables; este virus tiene predilección por el sistema linfático del organismo, al cual ataca y se introduce a las células llamadas linfocitos en donde se reproducen, destruyendolos totalmente, disciplinándose rápidamente en la sangre prosiguiendo su labor de infectar nuevas células, lo que a la postre dará dos resultados fatales para el individuo afectado, por una parte, el proceso viral se va volviendo más severo y otra, al ser destruidos los linfocitos "T", que son los generadores de anticuerpos o defensas específicas, la resistencia del individuo se hará cada vez menor dada la oportunidad a que otro organismo capaz de producir enfermedades se desarrollen con libertad casi absoluta por el grado inmunodepresivo que se ha creado.

(11)

La inmunodeficiencia viral adquirida, presenta dos etapas bien definidas. El PRESIDA o complejo de sistemas relacionados y el SIDA propiamente dicho.

El SIDA es un padecimiento que se caracteriza por la aparición de cierto número de enfermedades conocidas como oportunistas cuyo diagnóstico se puede llevar a cabo con suficiente certeza. Por lo tanto, implica una deficiencia de inmunidad de tipo celular, sin que exista causa anterior conocida, es decir, es adquirida.

(11) SEPULVEDA AMOR, Jaime, y otros, Sida Ciencia y Sociedad en México, Fondo de Cultura Económica, México, 1989, Pág. 83.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

El derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: "mis derechos como ser humano".

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, por ello hablaremos de las Leyes de Indias. En rigor se trata de la primera legislación social en el mundo, con características que nadie consideraría hoy en día como propias de un sistema de explotación sino, por el contrario digna de una solución avanzada.

Hablaremos también de las condiciones de los trabajadores en los primeros años de nuestra independencia así como el período que corre de la Constitución de 1857 al final del siglo.

Por último señalaremos el México Revolucionario, que implica el malestar y la inquietud social y las causas que llevaron a la revolución y la transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neo-porfirismo, cuasi-totalitario que vivimos, siglos del pasado en los que encontramos elementos de trabajo para poder nacer.

Y es sin duda que en base a los abusos se comienzan a dar las disposiciones legales.

2.1 LAS LEYES QUE ANTECEDEN A LA CONSTITUCION DE 1917

Primeramente hablaremos de las Leyes de Indias se trata de la primera legislación social en el mundo, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel de Católica, con características que nadie consideraría hoy en día como propias de un sistema de explotación sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada.

Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso; de acuerdo con el pensamiento de los Frailes, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, no eran los iguales de los vencedores. No existe en los cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de los derechos entre indios y amos.

Por ello es tan importante conocer esta legislación social que es el modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser más avanzado. (12)

En resumen lo más importante de la legislación de Indias, subraya son las siguientes disposiciones fundamentales.

(12) CUEVA, Mario de la, ob cit, Tomo I, Pág. 38.

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI, del Título VI, del Libro III de la Recopilación de Indias de 1593.
- c) Los descansos semanales, que el Emperador Carlo V dictó el 21 de septiembre de 1541.
- d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encontramos en la Real Cédula de 1606.
- e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Esta protección la encontramos en diferentes leyes como son: la del 8 de junio de 1572 Ley X, Título VII Libro VI de la Recopilación, la del 22 de septiembre de 1593 dictada por Felipe II el 20 de abril de 1608 en la Ley IX, Título XV, Libro XI, y por último la Ley del 26 de mayo de 1609 de Felipe III, Ley VII, Título XIII, Libro VI.
- f) La tendencia a fijar el salario, disposición dictada en enero de 1576, por el Virrey Enriquez.
- g) La protección a la mujer, encinta visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512.

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, Título VII, Libro VI expedida por Carlos V, el 6 de febrero de 1538.

i) El principio procesal de "verdad sabida" que opera en favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.

j) El principio de las casas higiénicas está previsto en el capítulo V de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla en marzo de 1790.

k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el bando sobre Libertad Tratamientos y Jornales de los Indios en las Haciendas, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785. (13)

Ahora bien nos encontramos ante un panorama de hechos en términos negativos, en los cuales las leyes nunca fueron cumplidas por diferentes causas y circunstancias o confabulaciones entre las autoridades y los encomendaderos, otras veces por defectos de la ley misma y por la contradicción de unas leyes con otras.

(13) BUEN LOZAND, Nestor de, ob cit, Tomo I, Págs. 267 y 268.

Los gremios de la Nueva España murieron dentro del régimen colonial; algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las cortes quienes les dieron muerte. La Ley del 8 de junio de 1812 autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimarían convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio. El Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras generalísimo Don José María Morelos y Pavón con un sentimiento liberal y humano, declaró en su artículo 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen parte de la subsistencia política.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones constitucionales, que fueron dictados desde el principio de la Independencia ni una vez consumada esta. (14)

Por lo tanto en el Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano en sus artículos 1 y 2 encontramos antecedentes del artículo 133 Constitucional vigente al decir en su artículo 10., "que desde su publicación queda abolida

(14) CUEVA, Mario de la, ob cit, Tomo I, Págs. 39 y 40.

la Constitución Española en toda la extensión del Imperio y el artículo 2o., decía: "quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes y decretos promulgados anteriormente en el territorio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento y con las leyes, ordenes y decretos expedidos o que se expidieren en consecuencia de nuestra Independencia.

El bando de Hidalgo, dada en la Ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo 1o., ordenaban a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

Los elementos constitucionales de Ignacio López Rayón, en el artículo 24, determinaban igualmente la prescripción de la esclavitud, y el en artículo 30 decretaban la abolición de los exámenes de los artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño.

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el Imperio sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo.

La Constitución del 4 de octubre de 1824 tampoco contiene disposiciones que puedan constituir un antecedente de derecho laboral.

La Constitución Centralista y Conservadora del 29 de diciembre de 1836, fue por supuesto, omisa en atribuir cualquier derecho laboral. (15)

En la sesión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla, pero cuando hacia creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con los pensamientos individualista y libertad, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley.

El 10 de abril de 1865 se suscribió el estatuto provisional del imperio y sus artículos 69 y 70 incluidos en el capítulo de las garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzosos y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de menores.

El 10 de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio; libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornadas de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, pago de salario en

(15) BUEN LOZANO, Nestor de, ob cit, Tomo I, Pág. 272.

efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las que habitan veinte o más familias, inspección del trabajo y algunas otras disposiciones complementarias.

La vigencia de la Constitución de 1857 marco la era de la tolerancia. (16)

Los juristas con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, dos capítulos de relaciones laborales, las cuales son contenidas en el primero y segundo del Título décimo tercero del libro III. Se refiere al servicio doméstico al capítulo primero y al servicio por jornal el capítulo segundo.

La inquietud social y política creció a partir de 1900 hasta hacerse incontenible en 1910; el 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la constitución y a la introducción del principio de no reelección.

(16) TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa, México, 1978, Pág. 49.

El 19 de febrero de 1913 la Legislación de Coahuila y el gobierno de Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las autoridades federativas a la lucha por sus derechos.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la constitución.

Con el movimiento revolucionario nació la nueva Constitución de 1917, que es la primera declaración de los derecho sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo. Finalmente debe hacerse notar la diferencia por la vía de interpretación, de la ley social y la atribución de trabajador a toda persona que ofrece condiciones de la vida proletariada.

Por todo lo expuesto, la equiparación solamente debe reportarse válida cuando se apoya en un texto legal.

2.2 LA CONSTITUCION DE 1917

La grandeza constitucional fue iniciada en Querétaro por el primer jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857 sin que existiera, realmente la intención de hacer una nueva.

Para la reforma de la Constitución Carranza prolongo el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan

de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones por un Congreso Constituyente.

En realidad en el congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato dos tendencias. La progresista o avanzadas algunas veces denominada Jacobina, era senciblemente apoyada por el Secretario de Guerra General Alvaro Obregón. La conservadora representada por el grupo adicto al primer jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores del proyecto de Reforma Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Bravioto.

Con el asesinato de Madero y Pino Suárez, el día 10. de diciembre. Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando un discurso inaugural, el proyecto de Reformas.

El resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo 30. de la Constitución excesivamente tímido cuya revisión años después dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede

autorizar convenios en el que el hombre pacte su proscripción o destierro."

Es evidente que el artículo 123, se reconoce la teoría de la lucha de clases, si sólo nos referimos al texto original, que después de una breve discusión fue aprobado el 23 de enero de 1917. (17)

Como resultado de las ideas y propuestas que se hicieron valer, se puede decir que el artículo 123, además de establecer las bases necesarias para la protección de los derechos de los trabajadores, define una política gubernamental en materia laboral, que se integra con las medidas tendientes a lograr la cabal aplicación de la Ley en materia de trabajo de la justicia en las relaciones obrero-patronales, en equilibrio entre los factores de la producción, la productividad.

En tanto que las constituciones liberales determinaron que las condiciones de trabajo, salario, duración de trabajo, etc., debían de regularse de conformidad a la ley de la oferta y la demanda, nuestra Constitución consideraba que las condiciones de trabajo siempre deben garantizar al trabajador condiciones de vida conforme a su naturaleza.

(17) BUEN LOZANO, Nestor de, ob cit, Tomo 1, Pág. 325.

Se puede concluir que la Constitución del 5 de febrero de 1917 es la culminación de un drama histórico cuyos orígenes se remontan a la guerra de Independencia, teniendo como escenario la lucha de un pueblo por conquistar la libertad de sus hombre, por realizar un mínimo de justicia social en la relaciones humanas y por asegurar un régimen de derechos en la vida social.

El texto original del artículo 123 tan sólo amparaba a los trabajadores contratados por particulares (hoy apartado "A") y por lo mismo quedaban marginados de su órbita protectora y tutelar quienes prestaban sus servicios al estado. Con el propósito de salvar esta diferencia, en 1960 se adicionó el apartado "B", que fija las normas laborales, rectoras de las relaciones entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Entre los antecedentes más relevantes sobre la materia cabe destacar tres momentos importantes: un primer caso se dio el 9 de abril de 1934, cuando se expidió un acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil por el Presidente Abelardo L. Rodríguez. Un segundo paso más cuando el General Lázaro Cárdenas aprobó el 5 de noviembre de 1938 el estatuto de los trabajadores al servicio de la Unión. Finalmente en los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y del Distrito Federal, en 1959 el Presidente Adolfo

López Mateos presentó una iniciativa de reforma al artículo 123 Constitucional a efecto de agregar al mismo, el apartado "B" en el que se precisan los principios básicos que deberían regular dichas relaciones laborales. (18)

2.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1926, se propuso la reforma a la fracción X del artículo 123 constitucional relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo que decía:

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

La legislación de las entidades federativas expidieron un conjunto de leyes que va de 1918 a 1928. El 14 de enero de 1918, en el estado de Veracruz expidió su ley del trabajo que no solamente es la primera de la República, sino que es también la primera de nuestro continente.

(18) CUADERNOS DE DERECHO DEL TRABAJO No. 4, Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1991, Págs. 21, 24 y 25.

En esta ley su campo de aplicación se limitó al no incluir a los trabajadores al servicio del estado. Las disposiciones de mayor trascendencia de esta ley son relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades posteriormente modificadas, definiéndose a las utilidades como la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.

En materia sindical se consagra una especie de oficios varios al establecerse en el artículo 142, que sindicato es la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajos semejantes o conexos constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

La Ley de Veracruz regulaba a la huelga, lo que funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato o a modificarlo en su caso. (19)

Y las disposiciones sobre el salario y en general sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elaboración de las formas de vida de los hombres.

(19) CUEVA, Mario de la, ob cit. Tomo I, Pág. 50.

La Ley de Yucatán fue expedida el 2 de octubre de 1918 y en vez de seguir la Ley de Alvarado, imita el modelo de la Ley de Veracruz, manteniendo solamente la terminología y la reglamentación de los convenios industriales.

La Ley de 16 de septiembre de 1926, modifica sensiblemente la ley anterior, tanto en materia sindical como en materia de huelga. Respecto de la primera disposición que sólo tendrá personalidad jurídica para celebrar convenios industriales, contratos colectivos y ejercer las condiciones derivadas de las mismas, los organismos adheridos a la liga central de resistencia del Partido Socialista del Sureste. Con relación a la segunda, se establece un arbitraje previo y obligatorio que hacía negatorio el derecho de huelga.

La Ley de Veracruz fue modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aun, sirvió como precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931, aplicable a toda la República.

El primer proyecto del Código Federal del Trabajo fue presentado en el mes de septiembre de 1929, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicalización única, ya que en el municipio se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa por los de este segundo tipo, y porque consignó

la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas al que disfrazó con el título de arbitraje semiobligatorio, llamado así porque si bien, la junta debía arbitrar el conflicto, podrán los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

El segundo proyecto, que no llevaría el nombre de Código sino de Ley, fue formulado siendo secretario de la Industria, Comercio y Trabajo, Aarón Saén. La Ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados y por el congreso de la Unión, en materia de trabajo.

La Ley de 1931, estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 tuvo reiteradas reformas de las cuales podemos señalar sólo las más importantes: a) En 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b) Por Ley de 30 de diciembre de 1936, se establece el pago del séptimo día de descanso semanal; c) La Ley de 17 de octubre de 1940 suprimía la prohibición que los sindicatos tenían que participar en asuntos políticos; d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; e) Por

decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo. (20)

Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de manera en como fueron reglamentadas y no obstante los servicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mayoría constante de una parte de la clase trabajadora.

2.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En el año de 1960, el Presidente López Mateos designó una comisión para que prepararan un proyecto de Ley del Trabajo, la cual se integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, con los Presidentes de las juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local.

(20) BUEN LOZANO, Nestor de, ob cit, Tomo I, Págs. 333 y 340.

Los trabajadores de la Comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el Presidente Díaz Ordaz, designó una segunda Comisión formada por las mismas personas antes mencionadas con el maestro Adolfo López Aparicio. Y por fin en los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo pudo informar al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido. Fue cuando el titular del poder ejecutivo decidió que se enviara una copia del llamado anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresarán su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes; fue muy abundante la documentación que remitió la clase trabajadora pero en contraste con ella, la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios.

Después del primero de mayo. Por acuerdo del propio Presidente de la República, se invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la Comisión para un cambio de impresiones que facilitarían la redacción del proyecto que se presentaba al Poder Legislativo. Así en el memorandum inicial que presentó el grupo de abogados, se objeto la definición de la jornada de trabajo diciendo que no

corresponde a la realidad, y sobre todo, evitar que en el futuro se prolonguen las horas de trabajo.

También los representantes de los trabajadores acudieron a la Comisión con sus observaciones y propuestas. Su propuesta fue esencialmente distinta.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que habían recibido de otros sectores, la Comisión redactó el anteproyecto final al que hizo preceder de una exposición de motivos de la Ley de 1970 un cumplimiento a su antecesora:

" Los autores de la Ley Federal del Trabajo, pueden estar tranquilos, porque su obra cumplió brillantemente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elaboración de las condiciones de vida de los trabajadores, la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo propiciara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

Queda la Nueva Ley en su elaboración configurando un proceso democrático de estudios y preparación de una Ley

Social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

La nueva Ley entró en vigor el 10. de mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los Mártires de Chicago. La Ley anterior tuvo vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, se piensa que nació para una economía sub-desarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización. Pero ambos son, básicamente, leyes creadas para una economía capitalista y burguesa. Lo que, evidentemente no podía ser de otra manera.

De todos estos antecedentes mencionados con anterioridad sólo podemos decir que nos hemos referido a las leyes con relación al derecho laboral ya que estas no mencionan en ninguno de sus apartados a la capacitación o al adiestramiento.

Se comienza a hablar de a capacitación y adiestramiento a partir de la reforma del 9 de enero de 1978 y que encontramos en la Constitución vigente.

En su texto original el artículo 123, fracción XIII, decía: Además de estos mismos centros de trabajo cuando su población exceda de 200 habitantes, se reservará un espacio de terreno que será no menor de 5000 m² para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de

edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de bebidas embriagantes y casas de juego de azar. (21)

La Constitución vigente en su artículo 123, fracción XIII, dice: Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas y procedimientos a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación.

Es a partir de esta reforma en donde encontramos ya, la legalidad y obligación de dar la capacitación y adiestramiento en todo el sector obrero.

Finalmente trataremos de hacer una diferenciación entre la capacitación y el adiestramiento.

Por ello diremos que el adiestramiento, es la manera de preparar, al personal en su puesto para estar lógicamente unido al mejor resultado del cambio tecnológico.

(21) CUEVA, Mario de la, ob cit, Tomo I, Págs. 55, 57 y 59.

Y la capacitación, debe de responder al contenido, técnicas y procesos en el trabajo, para alcanzar las variables dentro de la productividad.

CAPITULO III

ANTECEDENTES DEL SIDA

El primer indicio de la existencia de los virus surgió en 1892, cuando el bacteriólogo D. Ivanovski, al estudiar la enfermedad del mosaico del tabaco, encontró que podía infectar a las plantas sanas, utilizando extractos obtenidos de hojas enfermas, a pesar de haberlos pasado por un filtro de porcelana que de acuerdo con las demostraciones de Pasteur, no permitía el paso de bacterias.

En 1902 Frosh, demostró que la fiebre aftosa del ganado se debía a un agente filtrable, con lo cual quedó asentado que dicho agente podía infectar tanto a plantas como animales.

Para 1930, ya se habían identificado varios agentes filtrables, y se reconocía su importancia como causales de diversas enfermedades infecciosas. Así mismo, fue en esa época cuando empezó a abandonarse el término agentes filtrables y comenzó a utilizarse el de virus.

Para 1949, el estudio de los virus tuvo un adelanto notable se encontró que era posible cultivarlos en embriones de pollo, y fue cuando J. F. Enderson y colaboradores cultivaron el virus de la poliomelitis. De esta manera se

allanó el camino para lograr la identificación de docenas de nuevos virus, así como, la creación de vacunas virales.

Los virus varían mucho en tamaño, forma y composición. Su material hereditario consta de genes formados por ácido desoxirribonucleico (ADN) o ácido ribonucleico (ARN).

En vista de que los virus poseen un sólo tipo de ácido nucleico, y carecen de información, únicamente pueden vivir y multiplicarse en el interior de las células.

Los virus se comportan como cualquier clase de microorganismo, ya que presenta las tres características de los organismos vivos a saber, reproducción, variación y supervivencia selectiva.

Todos los seres vivos, desde los humanos hasta las bacterias, pasando por animales, plantas e insectos, tienen sus propios virus, mismos que generalmente afectan a una especie y respetan a las demás.

Existe un número considerable de familias de virus que son capaces de atacar al hombre y de provocarle múltiples enfermedades. En el siguiente cuadro se proporciona una lista parcial de los virus cuyo huésped preferido es el hombre, así como, las enfermedades más comunes que le producen, debe

tenerse en cuenta que un mismo virus puede provocar diversas enfermedades en huéspedes distintos.

Los virus varían mucho en tamaño, forma y composición. Miden entre 20 y 300 nm de diámetro (nm = 10^{-6} mm). Los virus pueden ser esféricos o formados por una cabeza y una cola.

CUADRO DE LOS VIRUS MAS COMUNES EN EL HUMANO

FAMILIA	ESPECIE	ENFERMEDAD
ADN virus		
Adeno	Adeno	Infección en las vías aéreas.
Herpes	Varicella-Zoster	Varicela, herpes cutáneo.
	Simple 1	Herpes oral.
	Simple 2	Herpes genital.
	Citomegalo	Infección citomegálica.
	Epstein-Barr	Mononucleosis infecciosa.
Hepato	Hepatitis A	Hepatitis A
	Hepatitis B	Hepatitis B
ARN virus		
Picorna	Echo	Faringitis, erupción cutánea.
	Coxsackie	Pleurodinia, miocarditis.
	Polio	Poliomielitis.
Flavi	Febricus	Fiebre amarilla.
Orthomyxo	Influeza	Influeza.

Paramyxo	Parainfluenza	Infección en las vías aéreas.
	Parotiditis	Parotiditis, pancreatitis, orquitis.
	Sincicial	Bronquitis.
	Rubeola	Rubeola.
Reo	Rota	Diarrea en niños.
Rhabdo	Rabia	Rabia.
Toga	Dengue	Dengue.

RETROVIRUS

Oncorna	HTLV-1	Leucemia-Linfoma.
	HTLV-2	Leucemia-Linfoma.
Lentí	VIH-1	S I D A
	VIH-2	S I D A

ENFERMEDADES E INFECCION VIRAL

	ENFERMEDAD AGUDA	INMUNIDAD PERMANENTE.
CONTAGIO	INFECCION LATENTE	CANCER
	ENFERMEDAD CRONICA	TRANSTORNO DEGENERATIVO.

Mientras que algunos virus inducen enfermedad aguda, seguida por inmunidad permanente para toda la vida, algunos pueden evolucionar a enfermedades crónicas, a procesos degenerativos y cáncer.

Igual que en una fábrica de producción en serie, los componentes del virus se producen por separado, para

posteriormente ser ensamblados y empacados como virus maduros. La salida de los virus puede ocurrir dependiendo del tipo de virus. Al salir los virus de la célula pueden quedar libres llegar a la sangre y provocar viremia, y de ahí parasitar otras, sin que jamás puedan quedar libres; es el caso del virus del SIDA.

3.1 SU APARICION

Desde 1909 se sabe en la región ecuatorial de Africa, es el asiento de una serie de padecimientos ligados con retrovirus, por lo que se considera que éste es el sitio del origen más probable de la epidemia actual.

Estudios efectuados en una especie de mono conocido como "mono verde africano", se demostró que más de 70% de ellos son portadores asintomáticos de un virus muy similar al del SIDA. Este tipo de mono, convive frecuentemente con el hombre y pueden, por mordedura, transmitir la enfermedad.

Se ha comprobado que existen una gran corriente migratoria humana de la región ecuatorial africana hacia la isla de Haití, por lo que se piensa que ésta ha sido la vía de diseminación geográfica de la enfermedad.

Hacia 1980, los médicos se dieron cuenta de repente y con gran asombro de la existencia de una enfermedad que les pareció nueva.

La enfermedad fue vista no sólo como "extraña" debido a sus singulares características epidemiológicas y clínicas, sino también como esencialmente "extranjeras" porque irrumpía en un mundo ordenado, procedente de los países sub-desarrollados y por intermedio de sub-grupos marginales. (22)

Inicialmente, la enfermedad recibió nombres como inmunodeficiencia relacionada con homosexuales, enfermedad consecutiva, etc. Considerando que el principal es el problema de un estado de inmunodeficiencia provocado por factores no hereditarios.

Los de C.D.C. (Centro de Control de Enfermedades de Estados Unidos), propusieron que se llamara Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, lo que fue aprobado por la Organización Mundial de la Salud.

En un principio se pensó que el SIDA podría deberse al factor tóxico de ciertas drogas o estimulantes utilizados por los homosexuales, a la acción de algún factor presente en el esperma, etc.

Sin embargo, no fue hasta 1983, cuando el doctor Robert C. Gallo, del Instituto Nacional de Cáncer de los Estados Unidos, en la sesión del Grupo de Trabajo sobre el SIDA

(22) SEPULVEDA AMOR, Jaime, ob cit, Pág. 55.

reunido en Gold Spring Harbor, señala que el SIDA podía deberse a un agente infeccioso relacionado con los HTLV recientemente descubierto por él.

Los primeros reportes acerca de causas del SIDA a nivel mundial datan de 1981. En junio de ese año se reportó la aparición casi simultánea de cinco casos de una infección pulmonar poco frecuente, la neumonía por *Pneumocystis Carini* en personas aparentemente sanas.

Lo novedoso de estos casos era que afectaban a hombres jóvenes sin inmunodeficiencia aparente. En agosto ya sumaban más de cien los casos con esa extraña enfermedad.

Hasta ahora todos los esfuerzos de la ciencia biomédica han cristalizado en un conjunto de medicamentos de costos elevados que prolongan la sobrevivencia de los enfermos y mejorar la calidad de esta.

Una vez reconocida, la extraña enfermedad parecía extenderse al ritmo del crecimiento de un ser viviente; su prevalencia aumentaba en forma exponencial. Ya en 1981 el médico neoyorquino Alvin Friedman-Kien había advertido que los casos conocidos representaban apenas la punta de un iceberg, pero nadie quiso escuchar.

Después de una prehistoria cuya duración ignoramos y de un breve prólogo cuyo sentido se decifrará más tarde, el SIDA

entra en el escenario de la historia de 1981. El primer acto durará cerca de un año: en efecto, es en 1982 cuando la enfermedad será bautizada, cuando se obtendrán pruebas indudables de su causa viral y cuando, desdichadamente se reconocerá la existencia de sus cabezas de puente en todos los continentes.

Dentro de los próximos años, la mayoría de los casos de SIDA seguirán presentándose entre los grupos más expuestos, los homosexuales o los toxicómanos que se drogan, por vía intravenosa, pero esto no es todo. La proporción de hombres y mujeres infectados durante las relaciones heterosexuales no pueden dejar de aumentar. De la misma manera, las afecciones pediátricas del SIDA sin duda se multiplicarán durante los próximos cinco años.

A pesar de que hasta el momento se han logrado incalculables progresos al poner en práctica el aspecto terapéutico, no hay ninguna vacuna ni tratamiento realmente eficaz que puedan estar disponibles en un futuro cercano.

Sin embargo, hay ciertas medidas que pueden y deben tomarse para influir en la curva epidémica de la infección causada por el VIH y para incluir en el manejo de las personas infectadas.

3.2 SU EVOLUCION

Para definirla es necesario seguir su evolución, para detectar las variantes que pueden haber entre unos y otros individuos.

La primera advertencia se da a fines de 1979, el doctor Joel Weisman, médico de los Angeles, había observado entre sus pacientes el incremento de los casos del síndrome mononucleico, con lapsos febriles, adelgazamiento y tumefacciones linfaticas.

Los primeros casos de la enfermedad conocida actualmente como síndrome de inmunodeficiencia adquirida, fueron detectados en 1981. Aunque prácticamente desde el principio se consideró que se trataba de una enfermedad infecciosa, hasta 1983-1984 no se descubrió y caracterizó al agente causal, el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), antes conocido como HTLV-III/LAV, y hasta 1985 no se desarrollo un método confiable para demostrar la infección mediante la detección en la sangre de anticuerpos específicos contra el virus.

Apenas un mes después del comunicado de la primera publicación, los investigadores norteamericanos fueron informados de dos casos en Dinamarca que hacian pensar, en el síndrome observado en California. En aquel momento y por

varios meses más fueron los únicos casos de SIDA conocidos, fuera de los Estados Unidos.

En 1977 en un estudio realizado por estudiantes, se recordó en Nueva York que una persona tenía el Sarcoma de Kaposi, inmediatamente después en Copenhague se diagnosticaron dos casos más de ese Sarcoma en homosexuales jóvenes.

Así pues el SIDA en Europa del Norte puede dividirse en tres sectores incluyendo a Francia. En donde el SIDA, se desencadenó uno o dos años después que en Estados Unidos y en donde la distribución de personas de riesgo está representada lo mismo que en Estados Unidos, por una gran mayoría de homosexuales afectados; alrededor del 75% y por el 25% de personas de origen africano; el resto representa a drogadictos, homofóbicos y casos de transfusiones.

A partir de 1981 se observaron varios casos en Suiza. Los tres primeros enfermos de ese país, eran homosexuales, uno de los cuales había pasado algún tiempo en Estados Unidos y los otros dos habían pasado vacaciones en Haití; ahora Suiza es el país que mayor número de casos por cada millón de habitantes, seguida por Dinamarca y después por la Francia. In embargo, en Francia se encuentra más de la tercera parte de los casos europeos registrados, cuya mayoría se encuentra en París.

El segundo sector europeo será representado por el sur de Europa: España, Portugal, Italia y Yugoslavia, en donde los drogadictos son más numerosos que los homosexuales infectados.

La situación de Italia es un buen ejemplo de la forma insidiosa como la infección se introdujo en la mayoría de los países europeos.

En 1981 médicos norteamericanos diagnosticaron la enfermedad en los homosexuales italianos que estaban viajando por Estados Unidos. No se observó ningún caso en Italia, en ese año ni en los primeros diez meses de 1982. El ministro de salud afirmó en septiembre de 1984 que no había epidemia en su país y hasta entonces no se conocía ningún caso autóctono del síndrome. Sin embargo, tests serológicos retrospectivos demostraron que había personas infectadas desde febrero de 1979, y que su número empezó a aumentar en forma exponencial en 1981.

Por último, el tercer sector está representado por los países del este. En donde el virus no ha hecho su aparición entre la población. Hay algunos homosexuales del sexo masculino que están contaminados y afectados, así como algunos homofílicos que han recibido factores antihefílicos importados del occidente.

En Europa y en los Estados Unidos, la población más afectada es la de los hombres entre los 29 y los 42 años de edad, es decir, una población activa, por lo general educada y que forma parte del medio ambiente promedio. (23)

A partir de 1981 se empezó a sospechar de la presencia del SIDA en Africa, en Europa entre los enfermos de origen africano, ha permitido llegar a la conclusión de que por lo menos veintiun países africanos. estaban afectados; el 12% de los casos hospitalizados en la actualidad en Europa son de origen africano.

Por lo que también fueron recordados tres adultos admitidos respectivamente en 1976, 1978 y 1980, con diagnóstico de neumocitosis. Esos pacientes habían muerto a causa de una deficiencia inmunológica inexplicable. Todas habían estado antes en Africa ecuatorial.

Se piensa que el origen africano del SIDA fue el ofrecido por el descubrimiento del virus STLV-3 en el mono verde de Africa y del virus humano LAV-2 ó HTLV-4, intermediarios entre el virus del mono y el virus humano LAV-1 ó HIV1 el prototipo que causa estragos en Europa y en América.

(23) F. BARRE SINDSSI, J. C. Chermann, Sida en Preguntas, Edición Compañía Editorial, México, 1988, Pág. 157.

Sin embargo, parece que la dispersión del virus y de la enfermedad es reciente en Africa como lo atestiguan por una parte los datos de los médicos belgas asignados al Congo-Belga antes de la independencia, y por otra parte la ausencia del virus del mono verde en Haití.

Retroactivamente, algunos médicos belgas propusieron el diagnóstico clínico de SIDA para varios pacientes Zaireños y Burundeños, cuyas primeras manifestaciones eran anteriores a 1976. Ahora creen incluso poder fechar el comienzo de la enfermedad en un paciente Congoleño de 1962. Pero hasta el fin de 1982 no se sabía prácticamente nada, en forma directa, sobre la situación africana.

El virus muy bien habría podido contaminar al Africa central a través del cauce de visitantes extranjeros, durante la década de 1960, incontables colaboradores extranjeros llegaron a Haití para controlar la crisis causada por la independencia del Congo y pudieron llevar el virus a Africa o quizá lo recibieron para transmitirlo en Estados Unidos y en otras partes.

El SIDA ya ha encontrado su segunda década y son pocos, si es que alguno, de los países que no ha reportado la existencia de casos en sus fronteras. Este hecho convierte al SIDA en una pandemia cuyo crecimiento es continuo y sostenido. La Organización Mundial de la Salud (OMS)

reportó en febrero de 1992 que, se den los inicios de la epidemia, hasta comienzos del presente año, 446,681 personas habían desarrollado la enfermedad. Este número debe ser evaluado tomando en cuenta que, por toda la evidencia disponible, subestima la cantidad real de los casos. Las evidencias permiten estimar que el número de infectados en la actualidad asciende a más de veinte millones, de los cuales la mayoría desarrollará en los próximos años la enfermedad en caso de hallarse un medicamento.

La distribución de los enfermos e infectados afecta especialmente algunos países y continentes. En algunos de ellos la gravedad de la epidemia llega a poner en riesgo la misma supervivencia de ciertas comunidades. En América se concentra la mayoría de los casos reportados 252,977; pero más del 80% de ellos están en los Estados Unidos. Por la cantidad de los casos, no por su tasa México ocupa, después de la Unión Americana y del Brasil, el tercer lugar en el continente. (24)

3.3 APARICION Y EVOLUCION EN MEXICO

En México, los estudios realizados en mujeres y hombres dedicados a la prostitución, aunque muestran una seroprevalencia distinta, siendo mayor entre los hombres

(24) MIRKO, Dormek, Historia del Sida, Segunda edición, Siglo Veintiuno Editores, México, 1990, Pág. 402.

dedicados a esta actividad, señalan a la prostitución como la actividad de poco riesgo.

En México los primeros casos fueron detectados en 1983 y su análisis permite afirmar que la epidemia se inició en nuestro país en 1981. En marzo de 1987 la Dirección General de Epidemiología de la Secretaría de Salud Pública el primer número del boletín mensual del SIDA, señalando que para esa fecha, se habían acumulado en nuestro país 344 casos de SIDA.

Seis años después la misma fuente señaló que el 31 de enero de 1992, existían 9293 casos notificados en nuestro territorio. La misma salvedad que se hace para la cantidad, de los casos a nivel mundial debe aplicarse al caso mexicano, ya que por el sub-registro y la notificación tardía, muchos casos están omitidos en este total.

Pero la epidemia ha modificado sus características. Hoy en día nadie podría, responsablemente, afirmar que la infección y la enfermedad están circunscritas a los equivalentes llamados grupos de riesgo.

Se compara el perfil de los afectados al comienzo de la epidemia con su distribución actual, resulta evidente que ésta ha ido permeando a sectores de la sociedad que en el inicio se consideraban a salvo. Dejó de ser un problema de los hombres homosexuales de la clase media para pasar a ser

una enfermedad que no distingue preferencia sexual, sexo, nivel socioeconómico ni lugar de residencia.

Desde el punto de vista de las autoridades sanitarias existen dos formas o concepciones antagónicas sobre las estrategias para enfrentar una enfermedad como el SIDA.

La primera plantea que, dadas las formas de diseminación del virus, éste ataca a ciertos grupos de individuos afectados por el SIDA.

La segunda postura considera que el enemigo a vencer es el VIH y que la acción sanitaria para proteger a la sociedad en su conjunto implica a todos sus miembros. En esta forma, no se puede dividir a la sociedad en los que están o pudieran estar infectados y en aquellos que no lo están.

La postura de la Organización Mundial de la Salud vanguardia de la Lucha Internacional contra el SIDA, coincide en lo fundamental con el segundo planteamiento. En este sentido, las palabras de Jonathan Mann en la cuarta Conferencia Internacional de SIDA, celebrada en junio de 1988 en Estocolmo, son esclarecedoras. Al pensar en el SIDA, algunos intentan oponerse a los derechos que tienen la mayoría que ya se encuentra infectada. Este es un falso dilema, pues la protección de la mayoría no infectada depende

y está inexorablemente ligada, precisamente, a la protección de los derechos y la dignidad de las personas ya infectadas.

El SIDA ha suscitado apasionadas polémicas entre diversos grupos de la sociedad, y los argumentos a favor y en contra de las medidas sanitarias adoptadas se ha convertido en tema de discusión, en el que intervienen desde los grupos progresistas hasta los conservadores de la sociedad.

En 1986 se creó en México el Comité Nacional de Prevención del SIDA (CONASIDA), con el objeto de evaluar la situación nacional, establecer criterios para el diagnóstico, tratamiento, prevención y control, así como, para coordinar la implantación y evaluación de normas, pautas y actividades de control apropiadas.

El Comité evolucionó, por la magnitud del problema hasta convertirse en un organismo desconcentrado de la Secretaría de Salud: el Consejo Nacional para la Prevención de SIDA, creado por decreto presidencial en agosto de 1988, y conservando las siglas de CONASIDA.

El organismo cuenta con la representación de diversas instituciones del Sistema Nacional de Salud y de los sectores públicos, social y privado, ya que se busca promover la integración de estos tres sectores en juego, para lograr

congruencia y consenso en las medidas que se adopten frente al padecimiento.

Las principales tareas de CONASIDA durante su etapa inicial (1985-1986) consistieron en establecer criterios para el diagnóstico, el tratamiento, la prevención y el control, y en poner en práctica las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud. Las principales acciones en esta etapa tuvieron por lo tanto, fundamentalmente, una orientación biomédica, epidemiológica y preventiva.

En la segunda etapa (1987-1988) se contrató a un grupo multidisciplinario de expertos en disciplina relacionadas con los principales aspectos en los que iniciaban la epidemia. Se realizaron trabajos múltiples y variados a través de este grupo y de diversos colaboradores de otras dependencias de la Secretaría de Salud y del Sistema Nacional de Salud. (25)

Abordándose temas y estrategias tan diversas como la vigilancia epidemiológica y la investigación, los servicios directos a individuos afectados o con prácticas de alto riesgo; el diseño de campañas para medios masivos de comunicación y de materiales educativos; las modificaciones

(25) SEPULVEDA AMOR, Jaime y otros, Sida y Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1992, Págs. 8 y 9.

de la Ley General de Salud, y la firma de convenios de colaboración con otras instituciones.

Muchos de los proyectos que se iniciaron durante esta etapa se consolidaron en la siguiente (1989-1990). El CONASIDA creció de manera considerable y aunque la orientación del Consejo seguía teniendo un enfoque médico-epidemiológico y de prevención, empezaron a abordarse los aspectos relacionados con el impacto social.

3.4 SUS EFECTOS

Actualmente, padecer de hemofilia es un problema privado; padecer de SIDA, en cambio, es un problema público.

El carácter público y social del SIDA radica, en el nivel general, en el número actual y potencial de víctimas de esa enfermedad, y en la manera en que se ha relacionado, desde diferentes instancias como gobierno, universidades, organismos internacionales y de la sociedad civil ante este fenómeno.

En otras palabras, no sólo hay un gran número de personas que padecen o pueden padecer esta enfermedad, sino que también es una gran cantidad de gente la que ha movilizado sus recursos, técnicos, médicos, económicos, etc., y a manifestado sus acciones de rechazo, de preocupación, de azoro, de prejuicio.

En un nivel más específico, el SIDA es un fenómeno social, sobre todo por su forma de transmisión. Se han identificado tres métodos de contagio: 1) A través de las relaciones sexuales; 2) A través del contacto directo con sangre contaminada por VIH; o bien, 3) A través del embarazo. De las tres formas, sin duda, la transmisión más frecuente es la primera.

En nuestro país el informe, descripción y análisis de estas enfermedades, a sido objeto de múltiples actividades, tema permanente de actualización de las autoridades sanitarias y epidemiológicas del país, y ha estado bajo la supervisión constante por parte del sistema nacional de vigilancia epidemiológica.

El SIDA es, sin duda, la enfermedad que ha ocupado mayor espacio en prensa, y ha sido tema de numerosos programas radiofónicos y televisivos.

Apartir de octubre de 1986, únicamente el SIDA se ha convertido en una enfermedad que es obligatorio notificar.

Sin embargo, esta notificación se mantiene en anónimo. En Francia el médico se encarga de hacerlo ante las Direcciones Departamentales de la Acción Sanitaria y Social, que permite la adopción de algunas medidas adecuadas y del seguimiento de la evolución de la situación a lo largo del tiempo.

En todos los demás casos, la divulgación del diagnóstico debe estar sometida a las reglas del secreto médico no esta permitido dar ninguna información a cualquier persona, conyuge, padres, amigos, patrón, sin la autorización expresa de la persona afectada. (26)

En México, desde noviembre de 1986 la notificación de enfermos de SIDA e infectados por VIH es obligatoria por acuerdo del Consejo de Salubridad General. El nombre del paciente se mantiene en forma anónima y confidencial.

Enfrentamos ahora una situación en la que sólo la estricta defensa de los derechos humanos permitirá ser eficaces en la prevención y control del SIDA. Marginación, etiquetamiento y rechazo sólo producen efectos perversos.

Si bien es posible notar una movilización social considerable, el balance señala que la respuesta social frente a la epidemia es aún insuficiente. En tanto lo que hay por hacer que, probablemente, los esfuerzos siempre resulten insuficientes. La meta debería hacer énfasis más en el siempre hacer que en el llegar. Y en el hacer nunca como en este caso tan importante no sólo el qué, sino el cómo.

Un importante avance en este sentido es la cada vez más estrecha colaboración entre las distintas organizaciones

(26) MIRKO, Dgrmek, ob cit, Pág. 310.

sanamente preocupadas por el problema del SIDA y las agencias gubernamentales. Es evidente que ni la respuesta, ni la responsabilidad por producirla, ni los conocimientos para diseñarla están en una sola instancia. Sólo la suma de esfuerzos voluntades y experiencias permitirá avanzar en el logro de los objetivos.

Por lo anterior es indispensable que dentro de las instituciones de salud pública y privadas; se lleven a cabo la capacitación y el adiestramiento.

Porque a pesar de los incontables estudios que se han demostrado que desafortunadamente el virus de VIH es muy estable en la temperatura ambiente.

Por consiguiente, es importante estudiar diversos métodos o sistemas para la capacitación y adiestramiento para la inactivación de este virus, con el objeto de asegurar no sólo la seguridad del personal hospitalario y de laboratorio, sino asegurar también la de los enfermos sometidos a ciertos exámenes con ayuda de diversos instrumentos quirúrgicos.

Con la utilización de estos planes o programas en los métodos o sistemas de inactivación del virus VIH permitirá por consiguiente, la disminución de los riesgos de contaminación en el medio hospitalario y se podrán obtener mejores resultados en los productos que se deriven de la sangre.

CAPITULO IV

LA OBLIGACION OBRERO PATRONAL EN CUANTO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Uno de los temas más inquietantes que no es tratado con la atención suficiente, es el de la obligación. En realidad toda disciplina está iluminada por la idea de obligación y este concepto vincula tanto al patrón como al trabajador, terceros e inclusive a las propias autoridades de trabajo.

De acuerdo con este concepto de obligación, es evidente que siempre tendrá el carácter de consecuencia respecto de una responsabilidad principal incumplida o de un riesgo creado.

Ello significa que la obligación ocupa un segundo plano y que aparece, necesariamente cuando se producen violaciones a un deber.

Las diversas disposiciones de la Ley establecen obligaciones para los patrones y obligaciones para los trabajadores, las obligaciones de ambas partes crean recíprocos derechos para exigir su cumplimiento.

4.1 LAS OBLIGACIONES DEL PATRON

El hecho de ser patrón, lógicamente implica la automática aceptación de varias obligaciones para con sus

trabajadores; estas obligaciones a las que ahora hacemos referencia, son las impuestas en la Ley, es decir, ajenas a las que él en su carácter de patrón contratante pueda contraer con cada uno de sus trabajadores, a través del respectivo contrato o bien las contraídas entre los mismos por medio de los contratos colectivos.

Por ello, hecha esta aclaración de que nos referiremos en esta parte únicamente a las obligaciones impuestas a los patrones por la propia Ley en especial a la capacitación y adiestramiento, que se encuentran incluidas en la misma.

Dentro de las obligaciones se menciona que es la obligación patronal; diciendo que debe cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos y esto resulta lógico ante la disposición primera de la Ley que establece que la misma es de observancia general en toda la República.

Por lo mismo no podría aceptarse un incumplimiento de sus disposiciones, ni aún con un acuerdo en contrario de los trabajadores y patrones, de allí que resulta obligatorio a los patrones el cumplimiento de las mismas disposiciones de las normas de trabajo y la falta de cumplimiento de las mismas pueden producir consecuencias variables que van desde rescisiones de contrato de trabajo por parte de los propios

trabajadores o bien sanciones administrativas impuestas por las autoridades correspondientes.

Otras de las obligaciones de los patrones, que relaciona la Ley consiste en 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 herramientas propias. (27)

El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; el proporcionar los útiles de trabajo a los trabajadores, al decir se confunde con la también obligación patronal de proporcionar trabajo efectivo. Porque aducen con justa razón que si no se proporciona al trabajador los utensilios propios del trabajo, lógicamente este no podrá realizar el trabajo.

Por la anterior consideración, es de concluirse que las consecuencias de la observancia de esta obligación bien puede dar lugar a una rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador con base en el artículo 51 fracción IX.

(27) BUEN LOZANO, Nestor de, ob cit, Tomo I, Pág. 553.

Artículo 51. Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

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

El proteger la salud de los trabajadores es la obligación más importante de los patrones; a ellos se debe la disposición contenida en la fracción V, del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo; que obliga a mantener el número de asientos a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.

Las obligaciones en relación con la higiene y seguridad, si bien fueron ordenanzas que en mucho ayudaron a la integración del propio Derecho del Trabajo; en la actualidad ante los nuevos sistemas, cobra una importancia capital, ya que a través de una correcta observancia se le brindara al trabajador un seguro exento de los infortunios laborales y el patrón por su parte se ahorrará horas-hombre que de otra manera pierde ante esta clase de sucesos.

El legislador fijó la obligación de instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene en los lugares, en donde deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y en

regiones insalubres y en otros centros de trabajo, adoptarán los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosas y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa o establecimiento.

Siendo de capital importancia esta obligación patronal, su omisión se sancionará con una multa al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene así como medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo.

También con la finalidad de hacer preservar la seguridad e higiene en los centros de trabajo, en beneficio de los trabajadores, es la obligación señalada a los patronos en la fracción XVIII, del citado artículo 132.

Artículo 132. Son obligaciones de los patronos:

Fracción XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

Dicho reglamento deberá estar en lugar visible de los establecimientos y lugares en donde presten el trabajo.

La publicidad a que se refiere el artículo, es necesaria porque no basta la existencia de los reglamentos de medidas de seguridad e higiene, sino que se refiere a los propios trabajadores a quienes van dirigidas tales disposiciones, las conozcan para la debida observancia.

El proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determinen las autoridades sanitarias en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas; o cuando exista peligro de epidemia.

La obligación ésta, tiene un contenido de previsión social, para aplicarse en lugares señalados y bajo condiciones previstas por ello consideramos que no es una disposición de orden general, sino mas bien una obligación en caso de darse los presupuestos planteados. (28)

La última y no menos importante de las obligaciones que veremos es la capacitación y adiestramiento, ya que el artículo 153-A del capítulo 3-Bis de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y

(28) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Novena edición, Porrúa, México, 1977, Págs. 194, 195 y 204.

productividad conforme a los planes y programas formulados, de comun acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las técnicas modernas han señalado la necesidad de que los patrones adiestren a su propio personal y la capaciten para desempeñar mejor el trabajo que le ha sido asignado, o aquel que corresponda a los puestos inmediatos superiores.

Así nuestra Ley Federal del Trabajo se refiere a esta materia en la fracción XV del artículo 132; ya que se impuso al patrón la obligación de organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores que de acuerdo elaboran con los sindicatos o trabajadores.

En todo caso los patrones pueden utilizar como profesores a personas de su propio personal o técnicos especializados contratados para que cumplan con los requisitos del artículo 133-C así como los del artículo 133-P También se les permite cumplir la obligación de capacitar a su personal celebrando convenio con las escuelas o instituciones especializadas.

El artículo 133-C dice: Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su

personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por otro lado el artículo 153-P dice que: El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propagueen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo tercero Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravenga la disposición de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

La capacitación no es solamente esencial en la actualidad, sino que es además un beneficio general, para los trabajadores porque es la base de su elevación en la jerarquía de las actividades; y para la empresa, porque la preparación técnica de los hombres es el imperativo del maquinismo, y porque al crecer el rendimiento del trabajo aumenta la producción, disminuirán los costos y se elevaran las utilidades.

4.2 LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

En la era del contractualismo individualista y liberal, la solución era a la vez sencilla y cruel; según aquellas ideas, la misión de la sociedad consiste únicamente en garantizar a cada hombre la libertad de forjar su destino, pero nadie, ni siquiera la sociedad, estaba obligada a ayudarlo; de ahí que el hombre que quiera ascender en la escala social debía capacitarse a si mismo.

Por otra parte en aquel mundo de ideas, la empresa hacía uso de su libertad contractual al utilizar únicamente a los hombres que juzgara capacitados.

El nuevo derecho del trabajo, lo hemos repetido insistentemente derivado de la declaración de derechos sociales, postula una concepción distinta: El hombre tiene derecho, a cambio de la energía de trabajo que entrega a la

comunidad e independientemente del sistema económico que impere, a que la sociedad le proporcione los elementos indispensables para que pueda alcanzar una existencia decorosa.

Entre ellos como punto necesario de partida, se encuentra la educación primaria, secundaria y la técnica y universitaria para los mejores dotados, y además, el diálogo con la ciencia y la técnica demostro que la capacitación debe formar parte del derecho de los hombres al recibir la enseñanza indispensable, para usar una vez más la fórmula de Apatzingán.

Entrando a lo que son las obligaciones de los trabajadores se dice que corrientemente la obligación principal del trabajador es suministrar la prestación del trabajo, es una obligación de hacer, que es susceptible de ejecución forzada.

Se cree que la obligación principal del trabajador consiste en permanecer a la orden del patrón, siendo secundario que se preste o no el servicio convenido.

Casi en el mismo plano de importancia encuentrese la segunda obligación del trabajador que consiste en prestar el servicio comprendido cuando el empleador lo solicita.

Las demás obligaciones son secundarias emanadas del contrato, pudiendose recordar entre las más importantes:

a) Obediencia: La de cumplir las órdenes del empleador sin omitir que por el contrato, él ha aceptado libremente actuar dentro de la relación de trabajo como un subordinado.

b) La de cumplir y respetar el reglamento y el orden interno.

c) Buenas costumbres: La de guardar a la persona del patrón y de sus compañeros de trabajo las consideraciones y el respeto debido.

d) Lealtad: La de poner la mayor diligencia y contracción en la prestación del servicio.

e) Guardar los secretos: La de ser leal y fiel al patrón.

f) Evitar perjuicios: La de cumplir las obligaciones que le imponen las disposiciones legales sobre higiene y seguridad. Ya que debe cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables, a la seguridad e higiene, incluyendo el deber de observar las medidas preventivas e higienicas, que acuerden las autoridades y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección del personal de los trabajadores.

Con respecto a los materiales e instrumentos de trabajo se dispone en la fracción VI del artículo 134 que los trabajadores deben restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, no del ocasionado por caso fortuito, o fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción; lo cual es muy justo por cuanto a que no siendo de la propiedad de aquéllos sino los restituyeran y dispusieran de ellos, cometerían una falta de probidad y hasta un delito, y si los dejarán abandonados su descuido sería punible. (29)

Consideramos que es muy importante el cumplimiento de esta prevención, pues es frecuente que no se tiene el cuidado debido con los instrumentos y útiles de trabajo.

Aun cuando la Ley exime al trabajador de responsabilidad por los deterioros que se causen por la mala calidad o defectuosa construcción de las herramientas o útiles de trabajo, tal situación existe siempre y cuando el trabajador no se haya dado cuenta de esos defectos o de la mala calidad, cuando haya advertido y lo haya puesto en conocimiento de su patrón y éste no puso remedio.

(29) Ibid, Pág. 210.

También se le obliga al trabajador a observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerdan las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

El trabajador tiene obligación de someterse a los reconocimientos médicos preventivos en el reglamento interior y además normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padece alguna enfermedad o incapacidad de trabajo, contagiosa o incurable.

Nos encontramos ante la problemática que dentro de las obligaciones enumeradas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo no se menciona en ningún momento como obligación a la capacitación y adiestramiento para el trabajador; pero como se mencionó dentro de las obligaciones patronales que a todo derecho existe una obligación.

Por lo que el artículo 153-A es muy claro al decir que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 153-F consignó los objetivos de la capacitación y adiestramiento y por lo mismo nos dice que:

Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objetivo:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y;

V. En general mejorar las aptitudes del trabajador.

El único artículo que nos menciona las obligaciones de los trabajadores con respecto a la capacitación y adiestramiento es el 153-H al decir que:

Artículo 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

En las relaciones laborales es indispensable considerar como un elemento básico la obligación, por lo que la intensidad de la capacitación y adiestramiento apropiados a que se refiere la Ley, deben ser los normalmente exigidos para que el trabajo sea bien realizado y, en caso de duda precisar los extremos de la obligación.

4.3 LA FUNCION DE LAS COMISIONES MIXTAS

La estructura administrativa del sistema da una descripción detallada de la organización y funcionamiento de la capacitación y adiestramiento de los organismos que tienen a cargo la suerte de los servicios.

El punto de partida constituido por las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, creadas en el artículo 153-I de la Ley Laboral, la cual dice:

Artículo 153-I. En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del

patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Por lo que al formarse en cada empresa con un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón, lo que les otorga un indudable sentido democrático.

Su misión principal consiste, de conformidad con los artículos 153-A y 153-B, en formular los planes y programas para la capacitación y adiestramiento, mismo que deben ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Un segundo plano tiene su fundamento en el artículo 153-K la Secretaría del Trabajo y Previsión Social puede convocar a los representantes del trabajo y del capital a integrar los comités nacionales de capacitación y adiestramiento por ramas industriales o actividades, que actúan como órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.).

De acuerdo con el artículo 153-L. La Secretaría del Trabajo fija las bases para la designación de los miembros de los comités, su organización y su funcionamiento.

El mismo precepto determinó las facultades de estos organismos, entre ellos, como un aspecto fundamental proponer sistemas de capacitación y adiestramiento, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.

Las funciones de las comisiones mixtas abarcan la promoción de empleos y la intervención como organismo supremo en los problemas de la capacitación y adiestramiento.

El artículo 538 lo declara un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo. Sus funciones son múltiples y están señaladas en el artículo 539, entre ellas, cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, estudiar y sugerir la expedición de convocatorias para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento, aprobar, modificar, rechazar los planes y programas que presenten los patrones, estudiar y sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, y en general, realiar todas aquellas que las leyes y reglamentos confiarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

Debemos mencionar que las funciones serán de gran utilidad, constituidas por el consejo consultivo, uno previsto por el artículo 539-A, para las ramas industriales de Jurisdicción federal, y otros para cada una de las entidades federativas, reconocidas en el artículo 539-B, para los asuntos locales del trabajo. Son organismos tripartitas, a los que compete una misión de asesoramiento.

Para que las comisiones mixtas lleven a cabo dichas funciones tendrán que estar bajo la vigilancia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (30)

Las comisiones mixtas deben procurar que su representación se compenetre de su verdadero papel y no trate como es frecuente que ocurra, de solapar a los trabajadores, sólo con el fin de evitar su castigo. Su misión puede llegar a ser de un alto nivel significativo dentro de la empresa.

4.4 PRINCIPALES OBLIGACIONES DEL SINDICATO EN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La agrupación de trabajadores y de patrones crean relaciones entre ellos, que dan nacimiento a fenómenos distintos, al considerar a un solo obrero y a un solo patrón.

(30) CUEVA, Mario de la, ob cit, Tomo 1, Págs. 86 y 87.

La realidad, por las empresas como núcleos de trabajadores que laboran para obtener la misma finalidad productiva en la unión de un patrón. Estas relaciones crean, en el transcurso de los años, grandes industrias en las que laboran miles de hombres.

Patrones y trabajadores constituyen verdaderos organismos sociales y reclaman la formulación de normas de conducta específica para el núcleo que integran pues aunque la Ley comprende a todos los sujetos cualquiera que sea el papel que represente en la relación laboral, las peculiaridades del trabajo en cada empresa o rama que necesitan de dichos preceptos y coordinen los intereses de ambas partes.

Para poder obtener la creación de esas normas jurídicas los trabajadores necesitan expresar sus puntos de vista, para exigir el cumplimiento de las leyes ya existentes.

Los trabajadores advierten que les proporciona mayor fuerza y eficacia unirse, que si individualmente actuaran y entonces, aparecen como asociaciones profesionales.

Para los trabajadores y para sus sindicatos es consiguientemente indispensable conocer cuales son sus derechos y obligaciones, pues pueden recordar aquí un principio general de derecho según el que, a todo derecho

corresponde una obligación y viceversa.

O dicho en otros términos: entre dos sujetos, si uno tiene derecho en relación con el otro, es que a éste último le corresponde la obligación de cumplir lo que él primero le va a exigir.

Este principio tiene gran importancia en materia laboral, pues mucho se ha insistido con los trabajadores, desde que se expidió la Ley Federal del Trabajo; en los derechos de que son titulares, pero se olvida de hacerles notar sus obligaciones que tienen.

El resultado ha sido un desbordamiento de los obreros, apoyados por sus dirigentes, que exigen del patrón más prestaciones perdiendo la noción de que ellos también, tienen deberes que cumplir.

Esta verdad debe ser inculcada tanto por ser algo absolutamente justo y jurídico, cuando por el interés que naturalmente tiene el estado en la necesaria armonía entre patronos y trabajadores para el proceso general.

Para precisar el fin del sindicato entre nosotros creemos preferible recurrir a la definición que del mismo nos da la Ley y evitar así, desviaciones que conduzcan a mal entender la verdadera función sindical, esto último con grave

perjuicio para los mismos trabajadores, para los directivos sindicales, para los patrones y para la sociedad.

Dice el artículo 356: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La defensa de los intereses de los trabajadores es natural y lógica y no es debido a que se desvirtue la función sindical, pretendiéndose que haga una especie de competencia, en cuanto al mandato con la autoridad inherente a todo patrón ya que el artículo 153-M de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Artículo 153-M: En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

Además podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en las empresas, tomando en cuenta, en su caso la cláusula de admisión.

En relación al artículo anterior el artículo 153-N dice:

Artículo 153-N: Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patronos deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con la autorización de la autoridad laboral.

Por ello es que pueden coexistir en la empresa las dos disciplinas, la patronal y la sindical, si cada una se ejercita dentro del ámbito de la Ley. Lo grave es que el sindicato de órdenes a los trabajadores para no acatar las instrucciones superiores o faltar al cumplimiento de las obligaciones contraídas. (31)

En México la centralización del poder obrero genera obligaciones que en el sindicato amortiza con el movimiento de los trabajadores, los sindicatos particularmente los de empresa se han convenido en la expresión real de la democracia sindical.

(31) DELGADO MDYA, Ruben, El Derecho Social del Presente. Porrúa, México, 1977, Pág. 469.

CAPITULO V

LA NECESIDAD DE DAR UNA CAPACITACION ESPECIAL A LOS TRABAJADORES QUE ATIENDEN ENFERMOS DE SIDA

Llegamos a este capítulo a una de las partes más importantes, para la finalidad de esta obra, pues el estudio de la capacitación y adiestramiento, constituye uno de los elementos principales para que en una empresa, se pueda cumplir el cometido.

Si la función de todo aquel que dirija a otros hombres en el trabajo, es obtener la armonía y uno de los medios más efectivos para lograrlo es velar porque todos cumplan con sus deberes, respeten los legítimos derechos de los trabajadores y convencan a los trabajadores de la necesidad de respetar, los derechos del patrón.

Ya que es muy importante que los trabajadores conozcan los derechos que tienen y que les corresponden como obligaciones las impuestas por la Ley a los patrones, para no permitir que sean violados, pues repetimos en el equilibrio justo del cumplimiento recíproco de sus obligaciones radica, en la obtención de la paz social y del proceso económico de un país.

5.1 INSTRUCCION BASICA DE PREINGRESO AL TRABAJADOR

El contrato de aprendizaje desapareció de la Ley porque el mal uso que se hacia del mismo propiciaba el abuso que algunos patrones ejercian sobre sus trabajadores, ya que el argumento de que eran aprendices no se les cubrian, las prestaciones de Ley.

Si bien, la normatividad vigente en materia de capacitación para los trabajadores, es relativamente reciente en México, ya que existen antecedentes que pueden considerarse remotos, ya que desde la época colonial se registraban actividades en esta materia.

En efecto el método de introducción para el trabajo originalmente consistia en que una persona experimentada en determinado oficio o actividad instruya a un aprendiz en dicha labor con el objeto de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades.

Desde entonces la capacitación y el adiestramiento como proceso de enseñanza-aprendizaje, han evolucionado conjuntamente con las nuevas técnicas pedagógicas y didácticas.

Por ello el legislador optó por la siguiente solución: Organizar permanentemente o periódicamente cursos o

enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para los trabajadores de conformidad con los planes y programas que de comun acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Estos planes o programas podrán implantarse en cada empresa o en varias en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad.

Las principales iniciativas para el desarrollo de los recursos humanos en México en materia de capacitación y adiestramiento corto o de preingreso al trabajo a nivel nacional, lo constituye la formación de supervisores e instructores en las empresas para que a su vez éstos realicen adiestramiento dentro de ellas.

La preparación y prueba de materiales, las tareas de asesoría y supervisión técnica, son actividades destacadas dentro de sus propósitos.

En lo que hace a los cursos de preingreso de capacitación ameritan ser mencionados la Secretaría de

Educación Pública en los programas aparte del Instituto de Seguridad y Servicio de los Trabajadores del Estado.

Lograr una coordinación efectiva de todos los esfuerzos de modo que actúen y complementen en forma más productiva; integrándolos a un plan nacional de mejoramiento, en los recursos humanos ya en servicio, o próximos a ingresar al trabajo, pero sin posibilidades de intervenir mucho tiempo y esfuerzo en su calificación ya que es todavía una cuestión de gran interés y actualidad en México.

Estos particularmente por lo que atañe a programas gubernamentales o en los que el Estado tiene ingerencia directa, como es el caso del SIDA, aunque también deben ser integrados en forma más conveniente, los esfuerzos de la iniciativa privada.

Considerando al sector salud público y privado conjuntamente, deben incluir los siguientes datos de la seguridad social en la capacitación y en el adiestramiento.

En los programas de prestación social que se encuentran en la etapa preliminar de desarrollo comprende: adiestramiento técnico y capacitación para los trabajadores, cuyos objetivos son: preparar al trabajador y coadyuvar, por estos medios a combatir el desempleo y subempleo y lograr, con estos su incorporación al régimen de seguridad social.

Estos servicios deberán estar a cargo de la Jefatura de Servicios y Prestaciones Sociales y en la Unidad a través de la cual actúan los Centros de Adiestramiento Técnico y Capacitación para los Trabajadores, que aunque constituye una rama de las prestaciones sociales, tienen un sentido diferente ya que están encaminados directamente al desarrollo de los recursos humanos, para la actividad productiva.

Sin embargo, de acuerdo con el rubro en que se ubican, la capacitación tiene una orientación predominantemente social, pues el principal interés es adiestrar rápidamente a desempleados y subempleados para que se incorporen al trabajo y que por ende ingresen a estas instituciones.

Dentro de las primeras normas a seguir tenemos:

a) En primer lugar se les dará a conocer los derechos que tienen los individuos que sean portadores del VIH o que ya hayan desarrollado el SIDA, ya que estos derechos, los encontramos enmarcados en la Constitución en sus artículos 1, 3, 4, 5, 6, 9, 11, 14, 16, así como en el artículo 51. de la Ley General de Salud.

Cada artículo a la letra dice:

Artículo 16. "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta

Constitución, las cuales no podrán restringirse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece."

Artículo 3o. "La educación que imparta el Estado Federación, Estados, Municipios, tendrá a desarrollarse armónicamente todas las facultades del ser humano y formara en él , a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional en la independencia y en la justicia.

Artículo 4o. "El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y esparcimiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud, la Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las Entidades Federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI, del artículo 73 de esta Constitución..."

Artículo 5o. "A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen

los derechos de terceros, o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."

Artículo 60. "La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, los derechos de terceros, provoque algún delito o perturbe el orden público, el derecho a la información será garantizada por el Estado."

Artículo 90. "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar..."

Artículo 110. "Todo hombre tiene derecho a entrar en la República, salir de ella, viajar por su territorio y mudar de residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte, salvoconducto u otros requisitos semejantes. El ejercicio de este derecho estará subordinado a las facultades de la autoridad judicial, en los casos de responsabilidad criminal o civil, y a las de la autoridad administrativa, por lo que toca a las limitaciones que impongan las leyes sobre emigración, inmigración y salubridad general de la República. o sobre extranjeros perniciosos residentes en el país."

Artículo 14b. "...Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento conforme a las leyes expedidas con anterioridad al derecho..."

Artículo 16o. "Nadie podrá ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles y posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. No podrá librarse ninguna orden de aprehensión o detención, sino por la autoridad judicial, sin que preceda denuncia, acusamiento o querrela de un hecho determinado que la Ley castigue con pena corporal..."

Así mismo el artículo 51 de la Ley General de Salud menciona:

Artículo 51o. Los usuarios tendrán derecho a:

- a) Obtener prestación de salud oportuna y de la calidad idónea.
- b) Recibir atención profesional y éticamente responsable.
- c) Recibir un trato digno por parte de los trabajadores de salud.

d) Manifestar sus inconformidades con respecto a la prestación de los servicios de salud.

b) En segundo lugar nos encontramos con todo lo relacionado con el VIH, que es el principal síntoma en el organismo del individuo infectado: independientemente de la vía de entrada del virus (contacto sexual, transfusión de la sangre infectada, contagio natal, etc.); así como, algunas características propias del virus que ayuda a entender, su evolución y mecanismo.

c) En tercer lugar se les dirá el modo y manejo de los instrumentos que se utilicen con toda clase de enfermos para tener un control de los mismos dentro de la misma institución o centro de salud en general.

d) Por último se les informará sobre cuales son las enfermedades más comunes dentro de este tipo de individuos ya sean seropositivos o ya con el desarrollo de el SIDA. (32)

Con todos estos datos otorgados por el capacitador el personal tendrá más seguridad y menor riesgo al atender a las personas infectadas por esta pandemia, que como vemos este mal a crecido enormemente en nuestro país y con este tipo de capacitación y adiestramiento las personas podrán acudir sin

(32) TRUEBA URBINA, Alberto. La Nueva Legislación de Seguridad Social en México, UNAM, México, 1977. Págs. 221, 222 y 223.

ningún riesgo o temor al contagio en cualquier institución de salud ya sea pública o privada.

5.2 LA NECESIDAD DE ESTABLECER UN SISTEMA DENTRO DEL SECTOR SALUD POR LA ROTACION DE PERSONAL

En torno a la concepción del sistema, existen una serie de criterios, tantos como autores han tratado de definir el concepto. Sin embargo es necesario tener un punto de partida que permita comprenderlo con precisión.

Dicho de otra manera, sistema es; un conjunto de partes o elementos que integran un todo ordenado y coherente estas partes o elementos, si bien es cierto pueden estudiarse y desarrollarse por separado, para lograr una comprensión total del fenómeno que se desea analizar es necesario de que existan estas relaciones y características afines que les permitan una rotación continua que los lleve a alcanzar objetivos comunes.

En tal virtud la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos es un fenómeno en el que intervienen distintos actores y diferentes elementos, cada uno con características propias, es conveniente planear una solución a la capacitación con enfoque de sistema, a fin de garantizar una coordinación adecuada de los elementos que están en constante y continua rotación.

El enfoque por la rotación en la capacitación por sistema se orienta a la solución de problemas partiendo del punto en el que es necesario aprender la complejidad del SIDA para decidir cual sera la acción a seguir.

Esta peculiaridad es más clara cuando observamos; que las partes del sistema trabajan en busca de una meta u objetivo. Esto es, los siguientes se conducen hacia un estado definitivo y último para controlar el SIDA.

Este enfoque es idóneo para la capacitación del personal porque también permite considerar elementos dentro y fuera del sistema y también identificar y establecer las conexiones o nexos que existen entre las partes.

Así permite identificar y no perder de vista las metas u objetivos de la capacitación y estar en posibilidades de verificar las tareas que se realizan y se orienten hacia la persecución de estos, sin que se distraigan o gasten recursos en actividades que no conduzcan concretamente a resultados contra el SIDA previstos o establecidos.

Esté sistema facilita la tarea de monitoreo y evaluación de las acciones; procedimientos que retroalimentan internamente al sistema y permite la toma de decisiones necesarias para reorientar sus acciones en busca del control de la epidemia.

Los principales objetivos que deben perseguir con el sistema integral de capacitación y adiestramiento para el personal que atiende enfermos de SIDA, son los siguientes:

a) Coordinar y concretar todos los esfuerzos, que en materia de capacitación y adiestramiento hace el sector salud en beneficio de sus empleados, a fin de orientar sus acciones y recursos, hacia el control del SIDA.

b) Desarrollar la tecnología educativa y de capacitación que responda a las necesidades y características, dentro del sector salud.

c) Incrementar los índices de calificación del personal, con el propósito de coadyuvar al control del SIDA y elevar el bienestar social.

No hay que perder de vista que los anteriores propósitos, tienen como objeto de partida en los puntos señalados en el artículo 153 F de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en sus actividades; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general mejorar las aptitudes del trabajador.

Con el objeto de señalar algunas ventajas que tiene el sistema de capacitación por la rotación del personal, se mencionan a continuación las que consideramos como principales:

Es abierto; en tanto que influye y es influido, por el proceso de capacitación y adiestramiento mediante la interacción dinámica de sus componentes.

Es participativo; por cuanto establece la intervención de actores involucrados en el planteamiento de acciones específicas contra el SIDA. Y en la toma de decisiones correspondientes (comisión mixta de capacitación, de higiene y seguridad).

Es flexible; por la capacidad que tiene de adaptarse a las situaciones que vayan surgiendo en el tiempo, así como de aceptar cambios sin modificar su estructura básica.

Es interdisciplinario; en virtud de que la capacitación y el adiestramiento son vistos desde distintos ángulos y con distintos enfoques, con especialidad en las áreas funcionales del sistema.

Es económico; en tanto racionaliza la utilización de los recursos que se destinan a la capacitación y al adiestramiento, con el objeto de evitar la costosa repetición de esfuerzos y lograr así mayor eficacia al nivel del sector salud.

Es normativo; ya que los compromisos de los actores involucrados, establecen las líneas generales de acción.

Es totalizador; porque concibe a la capacitación y al adiestramiento como un todo porque atiende a las acciones en torno al fenómeno del SIDA, adquieren unidad de criterios y enfoques.

Es Autorregulable; en virtud de que las desviaciones se retroalimentan como información, hasta lograr los objetivos deseados mediante los correctivos necesarios para el control del SIDA. (33)

La importancia por la rotación de personal se debe a que dentro del reglamento interior de trabajo se deben encontrar

(33) BUEN, LOZANO Nestor de, ob cit, Tomo II, Págs. 548 y 549.

las cláusulas que se refieran al registro que deberán de llevar, de todas las personas que lleguen con VIH o ya con el SIDA declarado.

Para que al momento de hacer el cambio de personal el siguiente, sepa que debe de suministrar o que tratamiento seguir en este tipo de pacientes y así no llegar a cometer, errores que posteriormente podrían ser fatales, ya que como sabemos aún no existe ninguna vacuna, suero o medicamento, que controle esta pandemia.

El principal cuidado no sólo corresponde a médicos enfermeras y/o trabajadoras sociales, sino principalmente a los laboratoristas que al hacer la recepción de sangre de algún portador de VIH o con SIDA, deberán manejarla de manera exclusiva utilizando las claves establecidas dentro de la capacitación y adiestramiento.

5.3 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO

Los programas de capacitación y adiestramiento en servicio, constituyen un recurso por automasia para mejorar las calidades de los recursos humanos ya incorporados a la actividad productiva.

La capacitación y adiestramiento en servicio, independientemente del grado de flexibilidad del trabajador

tiene una gran importancia en todo el sector salud, tanto para adecuar la forma del trabajo o actividades concretas como para hacer frente a los problemas de obsolescencia de sus actividades profesionales en función del avance tecnológico.

Como antecedente para el establecimiento de la institución de la capacitación y adiestramiento, procede señalar que la primera iniciativa en México para estudiar las posibilidades de una acción gubernamental en el campo de la capacitación y adiestramiento en servicio, correspondió a la Secretaría de Industria y Comercio, quien encomendó al Centro Nacional de la Productividad un proyecto para enfrentar el desequilibrio entre la demanda de mano de obra calificada y las escasas disponibilidades de ella.

Dicho proyecto una vez estudiado por técnicos y especialistas internacionales fue aprobado por la mencionada Secretaría y constituyó el marco de referencia del plan de operaciones echando a andar luego con la colaboración internacional.

En ella tuvo influencia decisiva, además de otras personas e instituciones, el Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos, cuyo presidente a la vez secretario de Educación Pública, lo recomendó al Presidente de la República.

La capacitación y adiestramiento tiene para desahogar diversos asuntos de consultorias, tiene a su disposición por otro lado, una asesoría jurídica y por el otro, una junta consultiva compuesta por el sector salud tanto público como por el privado.

La Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, son quienes se encargan de reunir los servicios generales del servicio de investigación y preparación de materiales didácticos, de promoción y de programación de las actividades de capacitación y adiestramiento de evaluación y administración.

Dentro de las labores que nos interesa destacar están representadas de la siguiente manera:

a) Programa de perfeccionamiento del trabajador, la capacitación y adiestramiento tecnológico directo de los trabajadores en las instalaciones del sector salud para perfeccionarlos en relación al VIH y con posterioridad en relación con la epidemia del SIDA.

b) Programas de formación de personal especializado con el VIH; la formación de personal especializado constituye el área fundamental de las responsabilidades principalmente con el SIDA en el sector salud, encaminado a brindar los elementos técnicos y pedagógicos necesarios para lograr que

los hospitales y clínicas del sector público y privado se hagan de sus propios programas de capacitación.

c) Programas de formación y actualización del personal capacitado dentro del programa de formación y adiestramiento de personal del sector salud, se deben de cumplir con los objetivos desempeñados dentro y fuera de los hospitales y clínicas.

d) Tareas preparatorias de promoción; esto es en lo que atañe a toda actividad técnica relacionada con la inmunodeficiencia, impartida por el personal especializado.

e) Conferencias nacionales y otros eventos; durante estos últimos años se ha realizado diferentes tipos de conferencias con la promoción dirigida a la prevención del SIDA, a fin de lograr un mayor acercamiento entre los diversos sectores, que son sujetos de capacitación y adiestramiento, para lo cual se emprendieron labores informativas y de divulgación.

Se debe conceder especial atención al acercamiento al sector trabajador no sólo mediante la relación e incorporación de sus actividades de los diferentes grupos nacionales, sino particularmente de los grupos dirigentes en el nivel particular de clínicas y hospitales.

Se podrá tomar en consideración lo dispuesto por el artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo 153-C les corresponde, los patrones podrán convenir con sus trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especializados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Para lograr que se apliquen los programas de capacitación o adiestramiento en los que en la empresa conceda, la mitad del tiempo requerido de aquel que paga el personal y que el trabajador, por su parte, ponga de su tiempo libre la mitad restante.

En lo que atañe en particular a la capacitación y al adiestramiento en servicio, aunque todavía no es posible hacer una evaluación de la acción del sector salud, cabe hacer mención de algunas observaciones sobre su significado en el contexto de los problemas nacionales en materia de VIH

y SIDA; el mejoramiento de los sistemas de trabajo. Tales apreciaciones se pueden relacionar con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley General de Salud que dice:

Artículo 90. Corresponde a la Secretaría de Salud y a los gobiernos de las entidades federativas en sus respectivos ámbitos de competencia, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades educativas en la materia y en coordinación con éstas:

I. Promover actividades tendientes a la formación capacitación y actualización de los recursos humanos que se requieran para la satisfacción de las necesidades del país en materia de salud.

II. Apoyar la creación de centros de capacitación y actualización de los recursos humanos para la salud;

III. Otorgar facilidades para la enseñanza y adiestramiento en servicio dentro de los establecimientos de salud a las instituciones que tengan por objeto la formación, capacitación o actualización de profesionales, técnicos y auxiliares de la salud, de conformidad con las normas que rijan el funcionamiento de los primeros; y

IV. Promover la participación voluntaria de profesionales, técnicos y auxiliares de la salud en actividades, docentes o técnicas.

Por lo tanto, sólo está llamada a influir directamente en los problemas de la epidemia, ya que su objetivo es controlar desde este mismo sector a nivel nacional.

5.4 COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO ESPECIAL

Los procesos de capacitación y desarrollo de los recursos de la organización, requieren de la planeación y evaluación de programas de actividades tendientes a satisfacer sus carencias de conocimientos y habilidades, con el afán de mejorar su actuación en sus puntos de trabajo.

Al interior del Sector Salud del país, deben existir comisiones mixtas que vigilen y evalúen el diseño, implementario y control del sistema de capacitación y adiestramiento que realmente satisfagan las necesidades de conocimientos, habilidades y destreza que el personal requiera para desempeñarse, con efectividad.

Uno de los elementos más importantes del sector salud, tal vez más relevante, del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, lo constituyen las comisiones mixtas.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-I, establece:

Artículo 153-I. En cada empresa se constituirán

Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Si nos detenemos un poco a reflexionar acerca de la importancia de este artículo, notaremos lo siguiente:

a) En cada empresa del país deberán constituirse por lo menos una comisión mixta, aunque en el sector salud se deben constituir una por cada sector y las necesarias para el sector privado;

b) Estarán representados los patrones y los trabajadores;

c) Su principal función será encargarse, entre diversas actividades, la de vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimiento, así como, los medicamentos a dar, implementados por el sector salud, en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

De lo anterior podemos decir que fácilmente la comisión mixta es un eje sobre el cual deben girar las actividades de

formación y desarrollo de los recursos humanos. (34)

Como podemos ver el organismo técnico-administrativo, dentro de sus funciones debe orientarse fundamentalmente, hacia la consecución de sus objetivos que se establezcan en el sistema integral de capacitación del personal con relación al SIDA y al VIH. Así mismo, es el canal de comunicaciones que permite a los trabajadores y funcionarios emitir opiniones, efectuar propuestas y exteriorizar inquietudes y expectativas en relación con los métodos y procedimientos que se utilicen para llevar a cabo la capacitación especial del personal a través de los planes y programas que se establezcan para el control y radicación del SIDA.

Las principales funciones de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento especial son las establecidas en la Ley Federal del Trabajo y algunas que a continuación mencionaremos:

Autenticar las constancias de habilidades generales, no pasando por alto lo siguiente:

Que la constancia acredite que el empleado está, ampliamente capacitado y/o para el desempeño del puesto a que esta se refiera.

(34) GONZALEZ LOMBARDO, Francisco, La Seguridad Social Integral, UNAM, México, 1973, Págs. 456 y 457.

Diseñar y aplicar conjuntamente con el área de capacitación especial, los exámenes de conocimientos necesarios para el personal.

Dictaminar sobre el otorgamiento de constancias de habilidades laborales a aquellos trabajadores que hayan sido capacitados.

Los integrantes de la comisión deben ser personas, con una responsabilidad de servicio muy especial. Responsabilidad que deberá estar presente en el momento de la detección de las necesidades, al llevar a cabo los planes y programas relativos al SIDA, al supervisar el correcto funcionamiento de los diferentes cursos/eventos de capacitación y/o adiestramiento, al evaluar los resultados del proceso en programas o conferencias.

Dentro de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, encontramos en el artículo 13 fracción I y II del capítulo V, relativo a la Subdirección Médica; del reglamento de organización interna del IMSS que dice:

Artículo 13. La Subdirección Médica tendrá a su cargo:

I. La comisión de organización y superación técnica en materia médica, cuyo objetivo será verificar las promociones que tienden a conseguir la depuración de técnicas generales

de los servicios, así como la supervisión y encauzamiento de las labores de carácter técnico en materia médica.

II. La comisión de capacitación técnica que se encargará de acuerdo a las necesidades y programas del Instituto del adiestramiento general y especializado del personal técnico-médico.

También encontramos lo relacionado a la capacitación especial en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado; en el capítulo sexto de las Unidades Administrativas, Sección Primera de los Subdirectores Generales, Controlador y Coordinador General del Estatuto Orgánico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado artículo 43 fracción XI.

Artículo 43. Son atribuciones de los subdirectores generales, contralores generales y coordinadores generales.

XI. Cumplir con las disposiciones aplicables sobre capacitación y adiestramiento de los trabajadores del instituto.

Y en la Ley General de Salud la encontramos en el capítulo III del título IV, que habla de la formación, capacitación y actualización del personal en su artículo 89.

Artículo 89. Las autoridades educativas, en coordinación con las autoridades sanitarias y con la participación de las instituciones de educación superior, recomendará normas y criterio para la formación de recursos humanos para la salud.

Las autoridades sanitarias, sin perjuicio de la competencia que sobre la materia corresponda a las autoridades educativas y en coordinación con ellas, así como la participación de las instituciones de salud, establecerán las normas y criterios para la capacitación y actualización de los recursos humanos para la salud.

En resumen, los miembros de la comisión mixta deben por encima de todo, estar imbuidos de un espíritu tal que conduzca a que el sistema interno de capacitación especial se cumpla sin tardanza ni reservas para todos y cada uno de los trabajadores que estén en condiciones de adquirir tal conocimiento, de conformidad con los propósitos planteados al inicio del programa.

La persona integrante de la comisión mixta de capacitación especial que no reúna los requisitos de: entrega, responsabilidad, comprensión al sistema, conocimientos y de las expectativas y necesidades de sus compañeros de trabajo, no tiene nada que ver dentro de un organismo de esta naturaleza.

Se debe estar conciente de la alta responsabilidad de formar parte de una comisión mixta de capacitación especial pues sólo en esta medida se podrán cumplir los programas de conocimiento de los trabajadores que atiende enfermos de SIDA.

La formación de registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, son fáciles de satisfacer, basta con acercarse a la Dirección General de Capacitación Productividad y dependiente de la misma Secretaría del Estado a las Delegaciones Federales de Trabajo, a los Comités Nacionales a las Autoridades Locales, a las Cámaras de Empresas o a las Principales Asociaciones Sindicales, para recibir asesoría, para la integración, su registro y funcionamiento.

5.5 LOS SERVICIOS SINDICALES DE ASISTENCIA SOCIAL.

El sindicato tiene su origen inmediato en los órganos mutualistas de los trabajadores, creadas a principios de el siglo XIX en la época en que el derecho burgués prohibía otro tipo de agrupaciones obreras. Del mutualismo surgió el cooperativismo y el paso al sindicalismo fue una consecuencia lógica.

Indagar sus antecedentes sería buscar los del altruismo, es decir, del momento en que un hombre se sale de su natural

egoísmo y se proyecta en otro hombre.

Los sindicatos no ha podido, hasta la fecha, la inquietud por continuar desempeñando esa función que consiste en realizar las labores de asistencia social, por regla general entre sus miembros y los dependientes de éstos y en ocasiones, en un espíritu encomiable de solidaridad social, no muy frecuente por desgracia en favor de sus hermanos de clase.

Frente a la lista de las grandes carencias y necesidades del hombre en torno al SIDA, habría que hacer la exposición y la investigación de los medios a que ya individual o colectivamente se ha recurrido para resolverlos.

El establecimiento de los derechos sociales, con rango constitucional, como garantías jurídicas e institucionales a movimientos, ideas, principios, programas, hombres y grupos laborantes, como son los sindicatos, para otorgar un amplio sistema de crédito que capacite al personal para dar un mejor servicio a los integrantes de la sociedad que carecen de los recursos indispensables.

Los sindicatos con ayuda del Estado así como de los particulares, realizarán grandes planes y programas de asistencia social, buscando la forma de mantener las fuentes económicas, dando mayor participación al programa para el

control de el VIH y de el SIDA, ya sea de manera individual o colectiva.

El sindicato presentará los planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, darán los nombres de las personas o instituciones que darán dicha capacitación o adiestramiento y que llenen los requisitos previstos por el artículo 153-P, mismos que otorgarán las constancias de habilidades del trabajador de acuerdo al artículo 153-V.

En relación a lo anterior el artículo 153-P dice:

Artículo 153-P. El registro de que trata el artículo 153-C, se otorgará a las personas e instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre el procedimiento tecnológico propio de la rama o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que

propaguen algún credo religioso en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Por lo que hace al artículo 153-V esté menciona:

Artículo 153-V. La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control listas de las constancias que hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán, plenos efectos para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se

refiera, el trabajador, mediante exámen que practique la comisión mixta de capacitación y adiestramiento respectiva acreditará para cual de ellas es apto.

En nuestros días la asistencia hospitalaria tiene, indudablemente una importante realización de objetivos entre otros, a) La atención médica-quirúrgica-farmacéutica de enfermos y heridos con problemas de VIH y SIDA; b) El adiestramiento del personal de aseo y la capacitación de médicos y enfermeras; c) La prevención para el control de el VIH y de el SIDA y d) La investigación científica, que permita aprovechar la experiencia en provecho de la sociedad.

Si se llegara a un acuerdo entre los sindicatos, que conforman el sector salud; pueden llevar sus fines de asistencia social de la siguiente manera:

1. Con fines de control.

a) Internos.

Hospitales generales, sanatorios, cruz roja y cruz verde, clínicas, rescate y hospitales privados, así como, centros de recuperación.

b) Externos.

Consultas y servicios médicos, dispensarios, oficinas de vacunación, puestos de socorro, servicios asistenciales,

atención médica y medicinas.

Por lo anteriormente expuesto podemos decir que los planes y programas a realizar por los sindicatos deben ser permanentes para buscar la solución para combatir el VIH y el SIDA en forma organizada y sistemática.

Se considera que dentro de estos planes o programas los más importante que es mantener la salud para el mejor disfrute de los bienes de la sociedad.

Así mismo encontramos la necesidad de garantizar las condiciones adecuadas para que las personas que manifiesten esta epidemia puedan encontrar el verdadero sentido que dignifique su vida, disponiendo hasta de lugares recreativos.

Por último diremos que las actividades de asistencia social son diversas, las más comunes en la prestación de servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y eventualmente hospitalarios, guarderías infantiles entre otros, ocupan un lugar destacado los sindicatos con ciertos relieves los centros de capacitación altamente subsidiados por las empresas y a través de éstas, con elementos económicos y materiales pactados en los contratos colectivos de trabajo, para impulsar al trabajador.

De todo lo anterior podemos desprender que la

capacitación y adiestramiento para el trabajador, es un derecho que no se puede pasar por alto, porque así como existe una obligación para él también se debe de cumplir su derecho.

Para que pueda cumplirse este derecho es indispensable que tanto las comisiones mixtas, como los sindicatos y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán de organizar los planes y programas en relación al VIH y a el SIDA, en conjunción con el Sector Salud tanto público como con el privado.

Los cursos de capacitación y adiestramiento que se elaboran deberán ser a nivel nacional para que al estar frente a cualquier situación en relación con el VIH o con el SIDA, sepan que programa pueden seguir tanto médicos como enfermeras y dar las indicaciones correspondientes para que el personal de intendencia tomen las precauciones necesarias al recoger los desechos de sustancias o materiales utilizados.

Dentro de los mismos programas de capacitación y adiestramiento se le puede instruir a los trabajadores sobre las claves que se pueden utilizar al momento de palpar, que un enfermo es portador, así como poner en su expediente alguna clave especial agregada al número de matrícula, y esto

se puede hacer tanto en el sector Público como en el privado.

Debemos recordar que el trabajador que debe indicar cuando debe de utilizar la clave en la matrícula será el laboratorista, ya que al hacer la recepción de sangre es el primero en saber si las personas son portadores del VIH o de el SIDA.

Es necesario organizar una detección sistemática de todo el país o de una parte de él; que se componga con los grupos más expuestos, como son; las mujeres embarazadas, los drogadictos y los donadores de sangre. La formación de esta proposición radica en la identificación individual de las personas expuestas, permitiendo brindar mayor información al sector trabajador y para tomar las medidas de prevención necesarias y someterlas a la atención médica.

Para que se puedan llevar a cabo los fines propuestos, es necesario que en la Ley General de Salud en su capítulo III, relativo a la Formación, Capacitación y Actualización del Personal, no sólo se tome en cuenta dentro de los planes y programas a la Secretaría de Educación Pública y a la Secretaría de Salubridad; sino también a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; ya que es está desde nuestro punto de vista tiene gran importancia por las facultades que le otorga la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-R, al decir:

Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que les hagan las modificaciones que estime pertinentes en la inteligencia de que aquellos, planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Sabemos que la capacitación y adiestramiento, es una obligación que tiene el patrón y un derecho que le corresponde al trabajador, conforme a los planes y programas, que de común acuerdo desarrollen entre ambos o con los sindicatos y que sean aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ya que como sabemos que al no cumplir con ellos en el sector salud tanto público como privado se pueden ocasionar daños irreversibles en los trabajadores que atienden enfermos con VIH o con SIDA.

SEGUNDA. Para los trabajadores como no es posible determinar en el contacto inicial que paciente está infectado con algún agente transmisible, a través de sangre o secreciones como la hepatitis "B" y la "C" o por VIH, se deberían de adoptar medidas tendientes para un mejor manejo de cualquier paciente. Estas medidas deberán estar orientadas a proteger al trabajador de salud del potencial contrario al tener contacto con un enfermo del que no se conoce su infectividad.

TERCERA. Al impartir los cursos de capacitación y adiestramiento pensamos que es muy conveniente que exista una clave especial en el expediente de los enfermos con VIH o con SIDA, para identificarlos de manera más rápida y así mismo darle un mejor servicio.

CUARTA. Dentro de los derechos de los trabajadores de la salud relacionados con la atención de pacientes con VIH/SIDA podemos decir:

El riesgo de los trabajadores del sector salud, adquieran la infección por VIH, debido a un accidente, con objetos punzocortantes contaminados, principalmente con sangre de pacientes infectados, no obstante los empleados de la salud tienen el **"DERECHO DE SOLICITAR Y CONTAR CON EQUIPOS NECESARIOS"**, para poder llevar a cabo las normas de seguridad e higiene, establecidas para la prevención de accidentes y riesgos profesionales.

QUINTA. En el caso de que un trabajador del sector salud contraiga la infección por VIH ya sea dentro del trabajo o por causa ajena a éste, tiene derecho a ser tratado con todo respeto y decoro, como se debería de plantear dentro de la norma jurídica aplicable a este tipo de accidentes; pero se debe de tomar en cuenta que bajo ningún supuesto, al ser portador de VIH/SIDA es motivo para que el trabajador sea despedido.

SEXTA. En la actualidad los trabajadores que están en contacto con pacientes infecciosos tienen un 20% más sobre su sueldo; pero el trabajador que tiene contacto directo con enfermos portadores de VIH/SIDA, deberían de tener un 60% más elevado, ya que en este caso el riesgo de contagio es

superior al de cualquier otra enfermedad infecciosa y al paso del tiempo esto le causará la pérdida de la vida.

SEPTIMA. Para que exista un menor riesgo de contagio entre los trabajadores nosotros propondríamos que los médicos, enfermeras y laboratoristas principalmente, tomen las medidas necesarias en relación con los trabajadores de intendencia, ya que estos al recoger los desechos del material o sustancias utilizadas en enfermos con VIH o con SIDA, pueden ocasionarse alguna lesión y llegar a infectarse.

OCTAVA. Es evidente que durante la formación del personal se inculquen los principios, para la atención de buena calidad, sin importar credo, religión, política o economía. Sin embargo, se deberían de cuidar los factores que alteran este objetivo ya que entre ellos se encuentran. Conocimientos insuficientes; falta de apoyo emocional, experiencia profesional limitada; incorrecta introducción al puesto; inadecuada supervisión o falta de recursos o materiales. Por lo anterior consideramos que es importante que se de la capacitación y adiestramiento continuos para el conocimiento y manejo adecuado de este grupo de enfermos.

NOVENA. En el caso de que un trabajador del sector salud tenga la sospecha de haberse infectado profesionalmente deberá acudir a las autoridades médicas de su centro de trabajo; para que suspenda de inmediato su actividad y

declare al servicio responsable (epidemiología, infectología o salud de empleados). Deberá de ser importante que la declaración se haga sistemáticamente y que sea precisa con el objeto de preservar los derechos posteriores del trabajador.

DECIMA. Cuando un trabajador a desarrollado el SIDA y llega a la fase de inmunodepresión se debe de considerar en darle su incapacidad permanente, y además se le debería de dar a parte de su 100% que le corresponde un porcentaje para cada derechohabiente que tenga bajo su responsabilidad, este porcentaje podría variar entre un 10% y un 20% más de acuerdo a la edad y capacidad de cada uno de ellos.

ONCEAVA. Independientemente de la forma en que se haya infectado el trabajador, sea o no del sector salud debería de obtener el derecho a pensión antes del tiempo señalado en la Ley, ya que como se sabe al detectarse el desarrollo del SIDA, ésta persona tiene un promedio de vida no muy largo.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Quinta edición, Ariel, Barcelona, 1975, Pág. 813.

BRICENO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, Pág. 564.

BUEN LOZANO, Nestor de, Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Segunda edición, Porrúa, México, 1977, Págs. 613 y 802.

CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta edición, Porrúa, México, 1991, Pág. 639.

DELGADO MOYA, Ruben, El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1977, Pág. 562.

F. BARRE SINOSSI, J.C. Chermann, Sida en Preguntas, Edición Compañía Editorial, México, 1988, Pág. 185.

GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco, La Seguridad Social en México, UNAM, México, Pág. 563.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Novena edición, Porrúa, México, 1977, Pág. 581.

KROTOSCHIN, Ernesto, Manual de Derecho del Trabajo, Tercera edición, Depalma, Buenos Aires, 1987, Pág. 355.

MIRKO, Dgrmek, Historia del Sida, Segunda edición, Siglo XXI editores, México, 1990, Pág. 349.

SEPULVEDA AMOR, Jaime y otros, Sida. Ciencia y Sociedad en México, Fondo de Cultura Económica, México, 1990, Pág. 500.

TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1978, Pág. 443.

Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1973, Pág. 1835.

La Legislación de la Seguridad Social en México, UNAM, México, 1977, Pág. 368.

LEGISLACIONES

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
Séptima edición, Olguín, México, 1993, Pág. 191.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Quinta edición, Editores
Mexicanos, México, 1993, Pág. 366.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE
LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, Quincuagésima
primera edición, Porrúa, México, 1992, Pág. 1083.

LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DE SEGURO SOCIAL, Sexta
edición, Berbera Editores, México, 1992, Pág. 204.

OTRAS FUENTES

CUADERNOS DE DERECHO DEL TRABAJO No. 4, Origen y
Evolución del Artículo 123 Constitucional, Secretaría del
Trabajo y Previsión Social, México, 1991, Pág. 91.

SEPULVEDA AMOR, Jaime y otros, Sida y Derechos Humanos,
Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1992, Pág. 24.