

148
21



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**EL SIDA Y LA FRACCION X DEL ARTICULO
134 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
FABIANA GALENO RODRIGUEZ**

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

MEXICO 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES, Ventura Galeno y Petra Rodríguez, quienes con dedicación y paciencia han orientado mi vida, llenándola de amor y comprensión.

A MIS HERMANOS, por brindarme su cariño y apoyo incondicional.

A MI ASESOR, Lic. Martha Rodríguez Ortiz, por contribuir con su experiencia profesional y amistad en la elaboración del presente trabajo.

A TODOS MIS AMIGOS, quienes de alguna forma me han mostrado su confianza y afecto.

ÍNDICE

	PÁG.
INTRODUCCIÓN.	1

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

1.1. Derecho Social.	3
1.2. Derecho del Trabajo.	4
1.3. Derecho a la Salud.	6
1.4. Relación de Trabajo.	8
1.5. Trabajador.	10
1.6. Patrón.	12
1.7. Enfermedad.	14
1.8. VIH/SIDA.	16
1.9. CONASIDA.	19

CAPÍTULO 2

BREVE ESTUDIO SOBRE EL VIH/SIDA

2.1. Teorías sobre su origen.	21
2.2. Etiología.	24
2.3. Formas de Transmisión.	26
2.4. Manifestaciones.	28
2.5. Diagnóstico.	31
2.6. Complicaciones.	34
2.7. Precauciones.	35

CAPÍTULO 3
GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

3.1. Fuentes del Derecho del Trabajo.	37
3.1.1. Fuentes Materiales.	39
3.1.2. Fuentes Formales.	40
3.1.3. Fuentes Formales Especiales.	50
3.2. Principios de Interpretación en Materia Laboral.	53
3.3. Jerarquía de las normas del Derecho del Trabajo.	58
3.4. Obligaciones de los trabajadores.	60
3.5. La Suspensión Temporal.	75
3.5.1. Causas Legales.	78
3.5.2. Causas Convencionales.	81
3.5.3. Consecuencias de la Suspensión.	81
3.5.4. Inicio y Duración.	82
3.5.5. Terminación.	83

CAPÍTULO 4
LEY GENERAL DE SALUD Y EL CONASIDA

4.1. Ley General de Salud.	85
4.1.1. Regulación sobre enfermedades contagiosas y vigilancia epidemiológica.	88
4.2. Consejo Nacional para la Prevención y Control del SIDA.	92
4.2.1. Decreto de creación del Consejo Nacional para la Prevención y Control del SIDA.	94
4.2.2. Derechos fundamentales de las personas infectadas por el VIH sustentados por el Consejo Nacional para la Prevención y Control del SIDA.	107

CAPÍTULO 5
EL SIDA Y LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 134 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.1. El trabajo como garantía constitucional.115
5.2. La prueba de detección del SIDA en el lugar de trabajo.121
5.2.1 Obligación del trabajador.123
5.2.2. Medida Preventiva contemplada en lo relativo a Seguridad e Higiene.129
5.2.2.1. Inconvenientes.132
5.3. La Suspensión Temporal como consecuencia de la Detección del SIDA.137
5.4. Propuesta.139
CONCLUSIONES.148
BIBLIOGRAFÍA.151

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) es una enfermedad relativamente nueva, causada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y que ha tenido grandes repercusiones en todo el mundo, dependiendo sobre todo de la actitud de cada sociedad ante la sexualidad.

En nuestro país se presentan innumerables interrogantes sobre el VIH/SIDA y de su trascendencia en la vida cotidiana del hombre, entre ellas la de determinar si existe o no la obligación del trabajador de someterse a la prueba de detección de anticuerpos del VIH cuando se contemple dentro de los reconocimientos médicos a que hace mención la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

El Consejo Nacional para la Prevención y Control del SIDA como organismo creado para coordinar las acciones de lucha contra el VIH/SIDA, acentúa el dilema al señalar que ningún individuo esta obligado a someterse a dicha prueba.

Ante tal cuestionamiento consideramos interesante desarrollar la presente investigación a la que hemos denominado *EL SIDA Y LA FRACCIÓN X DEL ARTICULO 134 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.*

Veremos así desde la definición de aquellos conceptos cruciales para nuestra investigación, pasando por un breve estudio sobre el VIH/SIDA y las instituciones jurídicas pertinentes, así como la regulación que al respecto ha emitido la Ley General de Salud y organismos relacionados, para finalmente culminar con un punto de vista muy personal sobre la aplicación de las pruebas de detección del VIH/SIDA en los centros de trabajo.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo expondremos varios conceptos del tema a desarrollar y con los cuales se pretende sentar las bases necesarias para la comprensión del presente trabajo. Por lo que este capítulo comprenderá tanto las figuras jurídicas y no jurídicas que por su constante manejo se hace precisa su definición.

1.1. Derecho Social

Consideramos necesario hacer referencia de la definición de derecho social, toda vez que este constituye la fuente de donde nace el derecho del trabajo.

Trueba Urbina en su libro *Derecho Social Mexicano* lo define como "... el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y los económicamente débiles."¹

Así también se ha definido como "el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico."²

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho Social Mexicano*. México, Edit. Porrúa S. A., 1978, p. 309.

² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Tomo II. México, Edit. Porrúa S. A., 1987, p. 1040.

Por lo anterior, deducimos que el derecho social es una rama del derecho que tiende a proteger y a reivindicar a los grupos de población denominados débiles y lograr así la igualdad de los desiguales.

1.2. Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo como rama de reciente surgimiento de la ciencia jurídica y parte indiscutible del derecho social, constituye la esfera en la que suscribimos la presente investigación.

Son innumerables las definiciones que sobre el derecho del trabajo se han vertido en la doctrina, algunas de ellas son las siguientes:

Para Cabanellas el derecho de trabajo "... es aquel que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los 2 elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales y de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la población."³

³ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Libros Científicos, Bibliográficos. Omeba. T. III. Buenos Aires, Edit. Ancalo, S. A., p. 111 y 112.

De lo cual desprendemos que este autor resalta la intervención del Estado en todo lo concerniente al derecho del trabajo.

Para Briceño Ruiz "Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos."⁴

Agregando que el citado equilibrio sólo se logrará en la medida en que se garantice al trabajador el cumplimiento de los derechos consagrados en la ley, contrato o costumbre.

En tanto que para Nestor de Buen "... es el conjunto de normas relativas que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."⁵

Como podemos advertir de las definiciones mencionadas, la de Nestor de Buen es la mas acertada al ser la mas apegada a la Legislación Mexicana, la cual únicamente contempla el trabajo libre subordinado y remunerado.

⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Edit. Harla., 1985, p. 24.

⁵ DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. T. I. Segunda Edición, México, Edit. Porrúa S. A., 1977, p. 131.

1.3. Derecho a la Salud

La protección de la salud es un aspecto de preocupación mundial, tal es así que se incluye como un derecho fundamental de todo ser humano en instrumentos internacionales y en declaraciones constitucionales de derechos sociales. Así tenemos que "... en la Constitución de la OMS se declara que el goce del grado máximo de salud que se puede lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social. Ese derecho de la persona y su familia es recogido en la Declaración universal de derechos humanos, 1948, como un componente de derecho a un nivel de vida adecuado, y con expresa mención a la asistencia médica, y al derecho al seguro en caso de enfermedad (art. 25, 1). En el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales 1966, hay un reconocimiento del derecho de toda persona al disfrute del mas alto nivel posible de salud física y mental (art. 12, 2). El derecho del niño al desarrollo en forma saludable y normal, y a crecer y desarrollarse en buena salud esta reconocido en la Declaración de los derechos del niño, 1959 (principios 2 y 4)."⁶

En nuestra Constitución se contempla el derecho a la protección de la salud en el párrafo 4º del artículo 4 y menciona que "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

⁶ VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. Tratado de Derecho del Trabajo. T. I. Buenos Aires, Argentina, Edit. Astrea, 1982, p. 556.

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.”

Sobre dicho artículo Burgoa Orihuela menciona que al ser un “... derecho subjetivo público tiene como obligación correlativa a cargo de las autoridades del Estado, la consistente en preservar la salud pública y la de todos y cada uno de los individuos que componen la colectividad conforme a la Ley General de Salud, reglamentaria de la disposición constitucional transcrita, el derecho a la protección de la salud tiene como finalidad entre otras muchas 'el bienestar físico y mental del hombre para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades' (art. 2 frac. I). También la mencionada obligación pública debe cumplirse mediante la adopción de medidas tendientes a la protección de la salud humana ante los riesgos y daños dependientes de las condiciones del ambiente.”⁷

De lo anterior deducimos que tanto a nivel mundial como nacional la obtención del mejor estado de salud que se pueda alcanzar constituye un derecho fundamental de todo ser humano, cualquiera que sea su raza, sus creencias, su papel en el proceso productivo o condición social.

⁷BURGOA ORIHUELA, Ignacio. *Diccionario de Derecho Constitucional. Garantías y Amparo*. Segunda Edición, México, Edit. Porrúa S. A., 1989, p. 392.

1.4. Relación de Trabajo

De la vinculación patrón-trabajador surge la figura jurídica denominada relación de trabajo y de la cual se han vertido varias definiciones.

Entre algunas de ellas la del Dr. Carlos Alberto Baccetti, quien señala que la relación de trabajo "Es la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea este personal, real o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia. Es una vinculación de carácter jurídico porque engendra derechos y obligaciones recíprocas, y de carácter personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí, abandonando viejos conceptos de trabajo mercancia."²

Así como la de Mario de la Cueva quien consigna que "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley

² ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Op. Cit., T. XXIV, p. 552.

del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus ramas supletorias..."⁹

Mientras que para Braulio Ramírez Reynoso se le da esa denominación "al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral."¹⁰

Por su parte la Ley Federal del Trabajo al respecto señala en su artículo 20:

"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.

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

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

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Cuarta Edición. México, Edit. Porrúa S. A., 1977, p. 187.

¹⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. Cit., T. III, p. 2769.

De las definiciones anteriores denotamos que la relación de trabajo aparece en el derecho laboral como una figura jurídica de protección para el trabajador, ya que por el hecho mismo de la prestación del trabajo se originará la aplicación inmediata de los ordenamientos laborales.

1.5. Trabajador

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, en su sentido mas amplio, la palabra trabajador es toda persona que desarrolla un trabajo. Es decir, en este sentido todas las personas son trabajadores. Sin embargo cabe advertir que para nuestra legislación trabajador no es toda persona que desarrolla un trabajo, sino exclusivamente la que presta a otra un trabajo personal y subordinado.

Por lo tanto el trabajador, en su sentido mas amplio, no tendrá necesariamente que ir relacionado con la figura jurídica de la relación de trabajo, ya que por su misma naturaleza puede nacer en forma independiente.

Comúnmente al definir trabajador, los doctrinarios del derecho en su mayoría, coinciden en remitirse a la definición legal.

Algunos otros suelen agregar sus puntos de vista en la definición, como José Dávalos quien nos dice que "El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de la ley ... entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones..."¹¹

Por su parte Cabanellas, señala que "Laboralmente trabajador es quien presta por, cuenta de otro, subordinado a el bajo su dirección y con cierta continuidad."¹²

Por otra parte el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física y moral, un trabajo personal subordinado.

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

Concluyendo, todas los doctrinarios a fin de cuentas coinciden en que la definición legal es la mas adecuada. Por lo que consecuentemente le atribuyen las mismas características o elementos, siendo estos los siguientes:

¹¹ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. México, Edit. Porrúa S. A., 1985. p. 90.

¹² CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. T. VIII. Vigésima Primera Edición. Buenos Aires, Edit. Heliastra S.R.L., 1989. p. 124.

1. Todo trabajador ha de ser una persona física.
2. La prestación del trabajo debe ser personal, es decir que lo realizará por sí mismo (Intransferible).
3. La prestación del trabajo además deberá ser subordinado, es decir se realizará bajo el mando y dirección de otra persona.

En este punto hay que señalar que nuestra ley sólo protege el trabajo asalariado y que es realizado en forma personal y subordinado; por lo tanto, no contempla el trabajo que es realizado en forma independiente.

4. El sujeto favorecido o beneficiado es el patrón.

1.6. Patrón

En confrontación con la figura del trabajador encontramos al patrón, siendo esta denominación la más aceptada aunque también se sigue utilizando la de empresario, por razones de costumbre.

Nestor de Buen nos dice que a diferencia de la anterior figura "este concepto aparece necesariamente unido a una relación jurídica laboral."¹³ Y la define como

¹³ DE BUEN L., Nestor. Op. Cit. p. 452.

aquel que "... puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."¹⁴

Para Guillermo Cabanellas "... el patrono es toda persona, tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador. De señor absoluto y dueño sin límites de la empresa, el patrono ha pasado a ser el director, el jefe principal de esta un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses; porque juntamente con los del trabajador figuran los del Estado y los del consumidor, si bien este último no desempeña papel principal en orden a los valores que integran, para el derecho laboral, la producción."¹⁵

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 señala que: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos."

Las definiciones transcritas no varían mucho y coinciden en atribuirle al patrón la característica de mando y dirección sobre el trabajador, adecuándose así a la definición legal.

¹⁴ *Ibidem.* p. 453

¹⁵ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Op. Cit., T. XXI, p.921.

1.7. Enfermedad

Antes de poder formular un concepto de enfermedad es necesario señalar que salud y enfermedad son términos bipolares y por tanto sus definiciones se deducen por contraposición.

De tal forma que al considerar a la salud "...como producto de la armónica interrelación entre el organismo y el ambiente que lo rodea."¹⁶ Se deduce implícitamente que enfermedad es "...una desarmonía funcional del hombre con su ambiente, que se expresa por alteraciones fisiológicas y por cambios en la interrelación e independencia con otros seres."¹⁷

Tal es su relación que doctrinarios como Cabanellas han terminado definiendo a la enfermedad como la "Alteración mas o menos grave de la salud que provoca anormalidad fisiológica o psíquica o de ambas clases a la vez en un individuo."¹⁸

En cuanto a definición médica, esta no se aparta mucho de lo ya antes mencionado, por lo que comúnmente se refiere a ella como aquella separación de la salud normal. Además de que señalan que "Puede ser congénita, presente ya en el momento del

¹⁶ VEGA FRANCO Y GARCÍA MANZANERO, Leopoldo y Héctor. Bases Esenciales de la Salud Pública. Séptima Reimpresión. México. La Prensa Médica Mexicana S. A., p. 2.

¹⁷ *Ibidem.* p. 3

¹⁸ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit., T. III, p. 458.

nacimiento o adquirida, pudiendo ser de las siguientes clases: /- **carencial**. Debida a la falta de vitaminas o secreción glandular. /- **degenerativa**. Cuando los tejidos degeneran, especialmente en los individuos viejos. /- **funcional**. Que afecta al funcionamiento de un órgano, pero en la que puede faltar toda lesión estructural. /- **infecciosa**. Producida por gérmenes infecciosos. /- **maligna**. grave y fatalmente progresiva. /- **metabólica**. Existe una digestión y absorción inadecuadas de los alimentos. /- **secundaria**. Producida como consecuencia de otra, p.ej., la bronconeumonía consecutiva al sarampión.¹⁹

Profundizando de manera general sobre este punto cabe señalar que la enfermedad cuenta con dos periodos: el Prepatogénesis y el de Patogénesis. En el primero "... el hombre (huésped) se desenvuelve en un ambiente en el que existen muy diversos agentes morbosos; sin embargo, sólo en determinadas condiciones desarrolla alguna enfermedad.

Aun cuando generalmente se inculpa a un "agente" como causante del padecimiento, el análisis detallado de los eventos permite reconocer que en el proceso quedan involucrados diversos factores."²⁰

¹⁹ F. CABE Y DOBSON, Barbara y Pamela. *Guía-Diccionario del Auxiliar Sanitario y de la Enfermera*. Cuarta Edición. Barcelona, Edit. Jims, 1977, p. 109.

²⁰ VEGA FRANCO Y GARCÍA MANZANERO, Leopoldo y Héctor. Op. Cit. p. 32.

Mientras que en el de Patogénesis "...se inicia a partir del momento en que el agente penetra y se establece en el organismo."²¹

De los periodos anteriores surgen lo que se conoce como fases de la enfermedad y que son: "...a)de latencia, b)de incubación, c)de contagiosidad, y d)de enfermedad. Durante la fase de latencia el agente se localiza en los tejidos que le brindan el medio mas adecuado para sobrevivir y reproducirse. En el momento en que el agente patógeno es eliminado por alguna vía, se inicia el periodo de contagiosidad o transmisibilidad, el cual finaliza cuando desaparece éste."²²

1.8. VIH/SIDA

VIH y SIDA son palabras que por su estrecha relación muchas personas le atribuyen el mismo significado. Sin embargo cabe señalar que representan cosas distintas.

Entendiéndose así por VIH, Virus de la Inmunodeficiencia Humana. Denominación que se le asignó internacionalmente al agente causal del SIDA.

²¹ *Ibidem.* p. 36.

²² *Ibidem.* p. 39.

Actualmente ya no se habla de un solo virus como causante del SIDA, sino de una familia de virus, conociéndose así el VIH1 y el VIH2, cuya estructura básicamente es la misma solamente difiere en cuanto a sustancias proteicas.

Debido a dicha diversificación y a que el virus del SIDA es extraordinariamente cambiante los científicos han encontrado gran dificultad para crear una vacuna.

También tenemos que con el descubrimiento del agente causal del SIDA surgió en el campo de la medicina un concepto nuevo para las personas que han estado en contacto con el VIH, siendo este el de Seropositivo. De acuerdo con diversas opiniones ser seropositivo no quiere decir que este enfermo, sino que se tiene mas riesgo de contraer infecciones, así como de infectar a otras personas.

Mientras que el "SIDA es la abreviatura para designar al **Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida**. Síndrome es el conjunto de síntomas y signos que existen a un mismo tiempo y definen clínicamente a un estado patológico. **Inmunodeficiencia** se refiere a la disminución de las defensas que el organismo tiene contra los virus, bacterias, hongos o parásitos que lo pueden atacar y enfermar. **Adquirida** se refiere a que la deficiencia no es genética sino que se contrae durante el embarazo o en otro momento de la vida."²³

²³ HERNÁNDEZ M., RAMÍREZ D' Y REYES P. Juan Carlos, Hilda y Jeanette. SIDA: Información para la Prevención. México, IMIFAP, CONASIDA y Secretaría de Salud, 1995, p. 3.

Se han vertido otras definiciones sobre el SIDA combinando ambos conceptos (VIH/SIDA), así por ejemplo se ha difundido por diversas asociaciones que buscan apoyar a las personas que viven con SIDA la siguiente definición:

Es una enfermedad producida por un virus (VIH) que ataca el sistema inmunológico del organismo humano. Al atacar éste importante sistema deja al cuerpo sin defensas, por lo que un catarro o una diarrea pueden complicarse y hasta causar la muerte.

De lo anterior desprendemos que el SIDA es por un lado es una entidad clínica, es decir la actualización de un cuadro clínico que abarca varias enfermedades debido a que el VIH ataca las células del sistema inmológico permitiendo así el ataque de enfermedades oportunista (se les ha llamado así a las enfermedades que se encuentran junto con el SIDA, casi siempre se trata de gérmenes o de microbios que cualquier persona puede portar, y que en condiciones normales, jamás provocan una enfermedad o en un determinado caso solo alguna pero de gravedad mínima). Es decir que una persona con SIDA no muere de este mal sino por las enfermedades que las defensas no pueden ya rechazar.

Por otro lado también la podemos considerar como una enfermedad en el sentido más general del término, es decir como un estado patológico resultante de la infección por el VIH.

1.9. CONASIDA

Son las siglas con que se denominó al Consejo Nacional para la Prevención y Control de SIDA (CONASIDA). Este organismo inicio sus funciones desde 1986 y se conformó como una organización nacional encargada de coordinar los esfuerzos de organismos gubernamentales y no gubernamentales en materia de educación, capacitación, epidemiología, atención médica, laboratorios, bancos de sangre y otros aspectos relacionados con la prevención de la transmisión del VIH/SIDA.

CAPÍTULO 2

BREVE ESTUDIO SOBRE EL SIDA

Desde el descubrimiento del SIDA se han realizado infinidad de investigaciones, a fin de encontrar algún remedio o vacuna.

"El síndrome de inmunodeficiencia adquirida fue descrito como una nueva entidad clínica en 1981. Los primeros casos fueron detectados a raíz de un agrupamiento inhabitual de enfermedades, como el sarcoma de Kaposi y la neumonía por *Pneumocystis*, en jóvenes varones homosexuales."²⁴

Lo extraño en estos casos era que dichos individuos tenían fallas en su sistema inmunológico, lo que no resultaba aparente en esos momentos; más bien, el elemento común entre los individuos era su homosexualidad activa. Por lo tanto dicho padecimiento fue etiquetado como una epidemia de homosexuales.

Ante la aparición de otros grupos de población afectados se consideró al SIDA como una amenaza hacia la población en general. Sin embargo, desde su descubrimiento, se ha considerado una enfermedad de parias, su identificación temprana como una afección de homosexuales estigmatizó a todos los que la contrajeran.

²⁴ T. DE VITA JR, Vincent, *et al.*, SIDA. Etiología, Diagnóstico, Tratamiento y Prevención. Segunda Edición, México, Edit. Salvat, p. 3.

Lo que hemos señalado es la historia del SIDA, en forma general, a partir de que aparecieron los primeros casos, pero también hemos de referirnos acerca de otros aspectos de este padecimiento.

2.1. Teorías sobre su origen

El origen del SIDA a la fecha sigue siendo una gran especulación en todo el mundo. Por lo que se han vertido varias teorías al respecto, entre algunas de ellas encontramos:

La hipótesis de los simios, de Myron Essex y Phyllis Kanki, la cual señala que "...el virus SIV, endémico entre los monos africanos, habría sido transmitido al hombre en algún lugar de África Occidental y habría dado nacimiento, por la adaptación a su nuevo huésped, al actual germen del sida humano."²⁵

Respecto a esta teoría se han vertido muchas opiniones de sus exponentes de como pudo producirse la transmisión del virus, desde el consumo de cerebro de simio crudo, en diversas poblaciones de Zaire, hasta costumbres sexuales étnicas.

²⁵ MIRKO D. GRMEK. Historia del sida. Traducción Stella Mastrangelo, México, Edit. Siglo XXI, p.223.

Lo cierto es que no han faltado ocasiones que permitan al virus superar la barrera entre el mono y el hombre, pero al no existir una comprobación científica y certera, esta teoría, al igual que otras que expondremos se convierten en mera especulación.

Otra más de las teorías es la hipótesis Afro-africana, según la cual la pandemia actual proviene de una contaminación interhumana, de tal forma que de acuerdo con Lug Montagnier "el virus existía desde hace mucho tiempo en el seno de ciertas poblaciones africanas que viven aisladas, sin provocar en ellas el menor daño: no había sida porque la población se había adaptado genéticamente al virus y lo toleraba y transmitía desde muchas generaciones antes. Después, por razones que todavía falta determinar, el virus recientemente pasó a otras poblaciones africanas mucho más sensibles a él, porque nunca antes lo habían encontrado. Y ahí apareció la enfermedad."²⁶

Sin embargo, sobre esta teoría surge la interrogante de porqué ahora, sin que haya una respuesta, ya que no es posible que el virus se haya vuelto bruscamente más virulento y afectará a una población anteriormente inmune.

Una más es la teoría de Ernest Stirling, que sostiene que "el sida proviene de una mutación viral provocada nada menos que por las explosiones atómicas experimentales.

²⁶ *Ibidem.* p.224.

Según él, el inicio de la epidemia en África central y la actual prevalencia del sida en esa parte del mundo se deberían al aumento de la radiactividad en la zona ecuatorial por el descenso del estroncio 90, un elemento radiactivo que los vientos y la lluvia habrían llevado desde el Sahara, lugar de las pruebas de armas nucleares francesas. A pesar de su apariencia científica, esa hipótesis no es seria. Seduce la imaginación porque asocia dos desastres que hoy simbolizan el colmo del horror, pero no tiene fundamento en hechos biológicos."²⁷

Así también Guy de Thé manifiesta al respecto "...que en el hombre (igual que en todas las especies animales) existen uno o más retrovirus perfectamente adaptados, y por lo tanto con muy raras consecuencias patológicas. Por razones desconocidas, habría ocurrido una recombinación genética, ocurrida en África central, entre dos virus antiguos, uno proveniente de los simios y el otro del hombre, sería pues el origen de un nuevo virus altamente patógeno."²⁸ Actualmente algo aventurada.

Además de las anteriores teorías, se han propagado otras que más que brindar alguna luz en las investigaciones, provocan histeria en la población; por ejemplo aquella que señalaba al SIDA como arma biológica estadounidense. Sin embargo, si bien el virus del SIDA no fue sino una pretendida arma biológica, como arma psicológica fue todo un éxito.

²⁷ *Ibidem.* p.224 y 225.

²⁸ *Ibidem.* p.225.

Por lo tanto, es indudable que actualmente se ignora como pudo originarse la pandemia actual del sida y que todo lo que se ha escrito cae en un abismo de incertidumbre; pero lo más lógico sería pensar que haya pasado al hombre a través de un virus precursor, procedente de otra especie.

En cuanto a trayectoria que pudo haber seguido el SIDA, se han emitido opiniones diametralmente opuestas. Así encontramos que se ha manifestado su dispersión por diversas vías, las cuales son quizás fáciles de imaginar, pero difícil. demostrar su verdad histórica.

2.2. Etiología

Como ya mencionamos el SIDA es causado por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana, que al destruir los glóbulos blancos, impide el funcionamiento normal del sistema inmunológico. Así encontramos que actualmente se reconoce el Virus de la Inmunodeficiencia Humana 1 (VIH-1), aislado por Montagnier y su grupo en el Instituto Pasteur de París y al Virus de la Inmunodeficiencia Humana 2 (VIH-2), aislado por clavel y colaboradores, en el África Occidental como los retrovirus que originan inmunodeficiencias en el humano.

El funcionamiento del VIH se inicia cuando el cuerpo humano responde a la infección y a la enfermedad a través de la acción de las células de la sangre llamadas

glóbulos blancos; inmediatamente éstas reconocen a los gérmenes invasores y producen anticuerpos que son los agentes químicos que los atacan y neutralizan (se produce un anticuerpo específico para cada enfermedad).

Con la mayoría de las enfermedades sucede que una vez que la persona desarrolla anticuerpos contra ella las células responsables recuerdan su función de producir ese anticuerpo y la persona se vuelve inmune a esa enfermedad por el resto de su vida.

En la mayoría de las personas, los anticuerpos que el organismo produce en respuesta al VIH, que pueden ser detectados en la sangre de un portador de VIH, no parecen ser efectivos para prevenir la transmisión del virus.

El VIH ataca e inactiva un tipo particular de célula blanca conocida como célula de ayuda CD4 o T4. "Las células CD4 coordinan la totalidad de la respuesta inmune, por tanto la infección por HIV puede tener múltiples manifestaciones, que van de las alteraciones analíticas subclínicas a las infecciones oportunistas y neoplasias malignas que definen el sida. Hallazgos recientes indican que el HIV también infecta los monocitos, macrófagos y algunas células gliales del sistema nervioso central, lo que ayuda a explicar la patogenia de algunas de las características clínicas de la infección."²⁹

²⁹T. DE VITA JR., Vincent, *et al.*, Op. Cit. p. 33.

De los estudios realizados se ha desprendido que el SIDA tiene una etiología infecciosa, conociéndose así al VIH 1 por la gran capacidad que tiene para infectar las células linfoides, especialmente a la llamada subpoblación cooperadora/inductora, conocida como CD4 o T4. Por otra parte el VIH 2 es considerado como el agente de un SIDA de evolución más moderada.

2.3. Formas de Transmisión

A partir de los primeros casos de SIDA se sospecho que se trataba de una enfermedad transmisible. Pero fue hasta el descubrimiento de su agente causal cuando se determinó que si bien, el virus se encontraba en todos los líquidos corporales, sus modalidades de transmisión eran limitadas.

Estableciéndose de ésta manera, las siguientes vías de contagio:

- *Contacto sexual* (intercambio de líquidos corporales como sangre, secreciones vaginales y semen);

- *Sanguínea* (introducción parenteral de la sangre y sus productos), y

- *Perinatal* (de la madre infectada al hijo, antes o durante el parto y/o lactancia).

La modalidad más común es sin duda la infección durante las relaciones sexuales, la más eficaz la transfusión de sangre completa o la perfusión de productos sanguíneos concentrados.

La transfusión no es el único mecanismo que expone al paciente al riesgo de infección por contacto directo con la sangre. Dentro de esta definición podemos encontrar a las personas que deben someterse a hemodiálisis, es decir a la purificación de la sangre por un "riñón artificial" o quizás aquellas a las que se les efectúan trasplantes de tejidos u órganos de personas infectadas y a los toxicómanos que se inyectan droga, donde la transmisión puede hacerse por el intercambio de jeringas o de agujas no esterilizadas.

"Desde el punto de vista epidemiológico, todas esas vías parecen relativamente limitadas, en la medida en que no hay contagio por vía aérea, ni por ingestión, ni por simple contacto con el portador o con objetos sucios."³⁰

Por lo tanto, es cierto que las enfermedades transmisibles son las que mayores estragos han causado a la humanidad; no obstante hay que tomar en cuenta que para que proceda la transmisión se necesita tener un contacto directo con alguna de las sustancias antes mencionadas, es decir que el virus no puede traspasar la piel sana.

³⁰ MIRKO D. GRMEK. Op. Cit. p.147.

2.4. Manifestaciones

Desde el desarrollo de la enfermedad se ha visto como ocasiona una gama de manifestaciones clínicas, que va desde la ausencia de síntomas hasta formas de infecciones o tumores que resultan fatales a corto plazo.

Dentro de la historia natural del SIDA, existen varias etapas:

1. Etapa inicial.
2. Periodo de infección.
3. Periodo de incubación.

Cada una de estas etapas se caracteriza por su sistematología tan particular, así encontramos que en la *etapa inicial* el VIH penetra al organismo, no es detectable por cuadro clínico ni por pruebas de laboratorio; tampoco es posible definir en una forma retrospectiva el momento en que la infección ocurrió.

A los síntomas que se presentan en esta etapa se les conoce como infección aguda por VIH y se caracteriza por: crecimiento de ganglios, en diversas partes del cuerpo (principalmente en el cuello y en las axilas), malestar general (dolores musculares y articulares, falta de apetito, apatía), fiebre y dolor de cabeza.

Habitualmente la sintomatología cede espontáneamente entre dos a cuatro semanas, después de haber iniciado, sin dejar secuelas salvo algunos casos el crecimiento de los ganglios.

El tiempo que transcurre entre la infección y la existencia de anticuerpos en cantidad suficiente como para ser detectable, es variable entre un paciente y otro; en promedio suele ser de 6 a 14 semanas, pero puede llegar a ser de varios meses, e incluso un año o más.

Por otra parte en el periodo de infección asintomática, independientemente de que hayan presentada un cuadro de infección alguna o no, todos los pacientes infectados por el VIH pasan por una etapa en la cual no tienen ninguna manifestación clínica.

Se estima que por cada caso reportado de SIDA, existen de 50 a 100 individuos con infección asintomática, esto no quiere decir, por un lado, que no pueda transmitir el virus a otras personas y, por el otro, que no esté sufriendo un deterioro de su sistema inmunológico. Este periodo asintomático puede durar años.

Por último encontramos el periodo de incubación, se le llama así, al tiempo que transcurre entre el momento de una infección y la aparición de la enfermedad. Para el SIDA aunque en algunos casos ya habido síntomas previos, el término se aplica al

lapso entre la infección y la aparición de datos clínicos de la inmunodeficiencia. Este periodo oscila entre los 4 meses a 10 años o más, con una media de 4.5 años.³¹

Cuando se presenta el SIDA como tal, el equilibrio de las subpoblaciones de linfocitos se pierde, y el sistema inmunológico no puede contener la aparición de infecciones por gérmenes oportunistas y/o el desarrollo de tumores malignos. También aparecen manifestaciones clínicas de daño directo e irreversible producido por el VIH, en algunos tejidos particularmente del Sistema Nervioso Central.

Para entender mejor los síntomas que se presentan durante la historia natural de la enfermedad nos referiremos a los más comunes:

- Síndrome de desgaste por VIH (Pérdida involuntaria de peso mayor al 10%, diarrea crónica, debilidad crónica y fiebre).
- Encefalopatía por VIH (Alteraciones en las funciones cognitivas, motoras y conductuales. Cuadros de manía o psicosis, debilidad muscular extrema).
- Manifestaciones Neurológicas (Toxoplasmosis cerebral, son lesiones focales en diversas partes del cerebro).

³¹ SEPULVEDA AMOR, Jaime. *Sida. Ciencia y Sociedad*. Segunda Reimpresión. México, Edit. Fondo de Cultura Económica, 1989, p. 112.

- Manifestaciones Dermatológicas (Problemas en la piel, resequedad y descamación, herpes, varicela y tuberculosis cutánea). El daño hepático, es muy frecuente en pacientes con SIDA.
- Neoplasias relacionadas con la infección del VIH:

Sarcoma de Kaposi, enfermedad tumoral que afecta a toda la piel y que no responde adecuadamente al tratamiento de quimioterapia.

Linfomas, en pacientes con SIDA se les denomina "No Hodgkin". Ataca básicamente los ganglios y afecta el Sistema Nervioso Central, la médula ósea, los intestinos y la piel.

2.5 Diagnóstico

Para el diagnóstico del SIDA existen numerosas técnicas en todo el mundo. Así tenemos aquellas que emplean el inmunoanálisis (análisis serológico), es decir, las que detectan los anticuerpos que el organismo infectado desarrolla contra el VIH.

Dentro de este tipo de pruebas encontramos a la denominada ELISA, la cual por sus características técnicas (sensibilidad -menos casos realmente positivos se le escapan-) es la más utilizada, y a la Western Blot con la que se confirma el diagnóstico inicial efectuado por ELISA.

Se cuenta también con una definición provisional de vigilancia clínica del SIDA emitida por la Organización Mundial de la Salud, útil en áreas donde existe una alta prevalencia, aunque obviamente es menos útil en lugares donde el SIDA no es frecuente. Se utiliza también como complemento de los análisis serológicos y así brindar un diagnóstico más confiable.

La definición clínica esta formada por un cuadro con las enfermedades asociadas a la inmunodeficiencia y que se presentan con mayor frecuencia en pacientes con SIDA. Consiste en corroborar la existencia de dos o más signos y que no exista causa conocida de supresión del sistema inmunológico, tales como el cáncer o la desnutrición.

El SIDA se define como: *

Sarcoma de Kaposi diseminado

Meningitis criptocócica

Al menos dos signos mayores:

Más

Pérdida de peso más del 10%

Diarrea más de 1 mes

Fiebre más de 1 mes

Al menos un signo menor:

Tos más de 1 mes **

Linfadenopatía generalizada

Historia de herpes zoster en los

5 años anteriores

Candidiasis orofaríngea

Herpes simple crónico y progresivo

*Descartados los pacientes con otras causas conocidas de inmunosupresión.

**Descartados los pacientes con tuberculosis comprobada.³²

³² T. DE VITA JR., Vincent, *et al.*, Op. Cit. p. 36.

En nuestro país la Dirección General de Epidemiología de la Secretaría de Salud ha establecido un programa de investigación y detección del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) a nivel nacional, tomando a la ciudad de México como punto de referencia inicial. El programa busca detectar la infección por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) a través de una prueba de sangre con la técnica llamada ELISA. Actualmente se está utilizando con fines de detección temprana y prevención del SIDA. Sin embargo, con los resultados de esta prueba no se puede realizar el diagnóstico de SIDA. El diagnóstico de la enfermedad se fundamenta en una revisión médica completa.

Un resultado negativo, significa que no se encontró la presencia de anticuerpos contra el virus del SIDA en la muestra, lo cual indica que la persona no está infectada.

Cuando la infección es muy reciente, la prueba puede dar un resultado negativo a pesar de que la persona ya esté infectada, esto se debe a que el sistema de defensa aún no ha desarrollado anticuerpos contra el virus del SIDA que puedan ser detectados por la prueba, por lo que es necesario dejar pasar por lo menos 3 meses desde la fecha en que se pudo haber estado en riesgo de infección hasta el día de realizarse la prueba.

Un resultado positivo, significa que se detectaron anticuerpos contra el virus del SIDA, sin embargo, es necesario comprobar cualquier resultado positivo con una prueba confirmatoria (Western Blot), porque en algunos casos una prueba ELISA puede resultar positiva debido a otras causas.

2.6 Complicaciones

Las enfermedades a las que se encuentra vulnerable un sujeto seropositivo constituyen el principal motivo de complicación y dichos padecimientos se presentarán dependiendo del estado de las defensas del individuo. Por lo que una enfermedad menor en un paciente con el sistema inmunológico muy dañado puede acurrarle incluso la muerte.

En resumen, de la gravedad de las enfermedades con las que se enfrente y del estado de sus defensas dependerá la gravedad o las complicaciones que pudieran presentarse.

Por otra parte encontramos que por la administración de los atrovirales, medicamento crucial para retrasar la aparición del SIDA y prolongar la vida de los ya enfermos, se pueden presentar efectos secundarios, por lo tanto deben de someterse a revisiones médicas constantes para evitar más vulnerabilidad hacia las enfermedades y evitar en lo posible cualquier complicación.

2.7 Precauciones

Las medidas preventivas han evolucionado a la par de las investigaciones del SIDA, de tal forma que si partimos del hecho de que el VIH no puede transmitirse por cualquier clase de contacto, encontraremos que las medidas implantadas se enfocan a aquellas vías por las cuales si se transmite.

Por lo que a partir de las vías de transmisión, se determinaron los grupos con comportamientos de riesgo, es decir aquellas personas que por su conducta tiene mayor riesgo de contraer el VIH.

- Medidas para prevenir la transmisión sexual del VIH. En este tipo de transmisión influye notablemente el número de compañeros sexuales, sugiriéndose en estos casos la abstinencia sexual; disminución de parejas sexuales, preferentemente establecer una relación monogámica con una persona no infectada, también se habla de practicar la técnica conocida como *sexo seguro*, el cual consiste en "...prácticas sexuales que se han considerado sin riesgo de contacto con fluidos infectantes de otra persona: besos secos, abrazos, masturbación, masajes y frotamiento, así como el uso de preservativos para cualquier tipo de coito."³³

³³ HERNÁNDEZ M., RAMÍREZ D' y REYES P. Juan Carlos, Hilda y Jeanette. Op. Cit. p.16.

- Medidas para prevenir la transmisión por vía sanguínea. La prevención por esta vía "...implica detectar infección por VIH en todos los donadores de sangre, semen u órganos...Otra forma de prevenir este modo de transmisión, consiste en utilizar agujas y jeringas desechables, sobre todo el personal médico y paramédico."³⁴
- Medidas para prevenir la transmisión por vía perinatal. "La mujer seropositiva debe evitar embarazarse pues puede transmitir el virus del sida a través de la placenta, durante el parto o en la lactancia. Además el embarazo puede acelerar el desarrollo de la sintomatología."³⁵

En cuanto a "...los drogadictos, el riesgo de infección por el VIH está íntimamente unido a la frecuencia de la inyección de la droga y al uso de agujas o jeringas previamente utilizadas ...".³⁶

En la prevención para la población en general, la mayoría señala que tiene que ver con la toma de conciencia del papel que cada uno desempeña en la no propagación, es decir, la educación poblacional sobre la enfermedad.

³⁴ Idem.

³⁵ Idem.

³⁶ T. DE VITA JR, Vincent, *et al.*, Op. Cit. p. 44.

CAPÍTULO 3

GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo abarca una infinidad de conceptos, por lo que trataremos aquí sólo algunos de los aspectos que se encuentran inmersos con la presente investigación, los cuales son fundamentales para la comprensión de los subsecuentes apartados.

3.1. Fuentes del Derecho del Trabajo

"El vocablo fuente deriva del latín *fontis*, *fontis* que, en su pristina acepción, alude al manantial de agua que brota de la tierra. Por extensión, y con sentido figurado, *fuentes* significa también aquello que es principio, fundamento u origen de algo."³⁷

El término fuente constituye un concepto multifacético por que alude a la voluntad creadora de normas jurídicas, en nuestro caso de los órganos del Estado, al igual como acto concreto de creación normativa (legislación, decisión judicial, costumbre, etc.), así como también al modo específico de manifestarse las normas mismas (constitución, ley, decreto, reglamento, normas consuetudinarias, etc.).

Las fuentes del derecho se clasifican tradicionalmente en:

³⁷ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Op. Cit., T. XII, p.751.

- *Formales*, utilizaremos este término en su función de medio a través del cual se manifiestan las normas o preceptos jurídicos, es decir las formas que deben de adoptar los hechos sociales para convertirse en elementos integrantes del ordenamiento jurídico.
- *Reales o Materiales*, son los distintos elementos sociológicos, económicos, históricos, culturales que integran la vida social y que determinan el contenido de las normas jurídicas.
- *Históricas*, que constituyen los documentos que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

Esta clasificación no es única, cada autor le aplica rasgos particulares y propios, sin modificar su contenido; por ejemplo, Roberto Muñoz Ramón quien contempla dicha clasificación en una mas general, dividiendo a las fuentes jurídicas en "*productivas o cognoscitivas*, según que den nacimiento a las normas o nos sirvan para conocerlas."³⁸

Organizando las fuentes de la siguiente forma:

- a) Fuentes Productivas:
 - Formales
 - Materiales
- b) Fuentes Cognoscitivas:
 - Históricas

³⁸ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. Primera Edición. México. Edit. Porrúa, S.A., 1976. p. 185.

Lo que a fin de cuentas no altera el concepto inicial de fuente formal, material e histórica, ya que únicamente se les ubica en una categoría más general.

3.1.1. Fuentes Materiales

Como ya mencionamos este tipo de fuentes se conforman con los diversos elementos que provocan el nacimiento y nutren el contenido de las normas jurídicas.

En el caso del derecho del trabajo la actuación del trabajador constituye indudablemente el motor que logró que los diversos elementos se cristalizaran en el contenido de las normas laborales, porque como bien lo dijo Muñoz Ramón los factores y elementos no son resortes que actúen automáticamente para originar y nutrir las normas.

- Por lo tanto, las fuentes materiales se presentan como el antecedente para justificar las fuentes formales.

En cuanto a los antecedentes legislativos en el derecho del trabajo tenemos que nuestra Constitución Mexicana de 1917, fue la primera en el mundo que elevó a preceptos constitucionales los derechos sociales de los trabajadores.

3.1.2. Fuentes Formales

Las fuentes formales como ya señalamos son las formas en las que se manifiestan las normas jurídicas; por lo tanto son aquellas disposiciones que se encuentran dotadas de fuerza para obligar.

Al respecto el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el art. 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del art. 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

De esta disposición deducimos que se establecen como fuentes formales del derecho del trabajo las siguientes:

- Constitución;
- Leyes del Trabajo y sus Reglamentos;
- Tratados Internacionales;
- Analogía;
- Los principios que resulten de dichos ordenamientos;
- Los principios generales del derecho;

- Los principios generales de justicia social que deriven del art. 123;
- Jurisprudencia;
- Costumbre, y la
- Equidad

Dicha clasificación contempla tanto normas de derecho escrito como aquellas que no se encuentran establecidas como tales, las cuales se denominan como normas implícitas y que sirven para cubrir las lagunas que existieran en el derecho escrito.

De la anterior clasificación se escapan otras fuentes del derecho laboral:

- Contrato Colectivo de Trabajo;
- Contrato-Ley;
- Reglamento Interior de Trabajo, y el
- Laudo Constitutivo Colectivo

Estas han logrado incluirse en la clasificación de fuentes formales del derecho del trabajo, por su importancia al regir las relaciones de trabajo; sin embargo, la doctrina ha optado por ubicarlas en una segunda clasificación denominada fuentes formales especiales del derecho del trabajo, mismas que se expondrán con detalle mas adelante.

Normas de Derecho Escrito

Constitución.

La Constitución es el ordenamiento donde descansa todo nuestro derecho positivo. El artículo 123 como parte de dicho ordenamiento, consagra los derechos mínimos de los trabajadores, los cuales son denominados en su conjunto como garantías sociales. Lo que significa que no podrá establecerse una condición inferior a la señalada en él.

Respecto de esta disposición se ha cuestionado hasta que punto constituye una norma de aplicación automática, por lo que tomando como base lo establecido en el artículo 11 transitorio de la Constitución, podríamos responder afirmativamente.

Dicho numeral expresa que "Entre tanto el Congreso de la Unión y los de los Estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes se pondrán en vigor en toda la República."

Sin embargo, prácticamente hay preceptos que tienen eficacia por sí mismos y otros que por el contrario no pueden aplicarse por falta de una adecuada reglamentación. Por lo tanto la autoaplicación del artículo 123 no es total y dependerá del precepto de que se trate; en virtud de lo cual podremos considerarlo como fuente material, porque se puede tomar de punto de partida para la construcción del derecho

del trabajo; pero igualmente, se puede ubicar dentro de las fuentes formales del derecho, porque si bien contiene normas generales, encontramos también normas concretas de aplicación automática. En base a esto, se explica la razón por la cual el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo inicie la enumeración de las fuentes formales con la Constitución.

El artículo 123 no es el único que a nivel constitucional contiene disposiciones sobre el trabajo, entre otros se pueden mencionar los siguientes:

El artículo 5º, que expresa la libertad de dedicarse a la labor que se desee, sin ser privado del producto de éste, siempre y cuando dicha labor sea lícita. Asimismo que salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento. Además le otorga a cada estado la facultad de determinar cuales son las profesiones que necesiten título para su ejercicio, las condiciones para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Dispone así también que la relación de trabajo no podrá durar, en perjuicio del trabajador, más de un año y que la inobservancia del contrato dentro de ese lapso, por lo que respecta al trabajador, sólo dará lugar a una responsabilidad civil.

El artículo 32 que consagra el derecho preferente de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, para el desempeño de empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano mexicano.

El artículo 73 en su fracción X, en la cual otorga al Congreso la facultad exclusiva para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

Ley Federal del Trabajo.

Esta constituye la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, al respecto el artículo 133 del mismo ordenamiento establece:

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”

Si atendemos a lo dispuesto por dicho artículo la Ley Federal del Trabajo, en tanto que es una ley emanada por el Congreso, ocupa un segundo plano al mismo nivel de los tratados internacionales.

Por otra parte el artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo, ratificando la disposición constitucional, manifiesta que: "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia."

Finalmente señalaremos que la Ley Federal del Trabajo al ser una ley social, como bien lo dijo Mario de la Cueva, posee como característica especial que "durante su formación lanzaron una mirada hacia el pasado y se adueñaron después del presente, pero su fin supremo no pertenece a esos momentos, sino al futuro, porque su problema no es asegurar los mezquinos niveles de vida de los hombres, sino superarlos..."³⁹

Tratados.

De acuerdo con el artículo 133 Constitucional y el 6° de la Ley Federal del Trabajo, ya citados los tratados constituyen parte de la legislación laboral de nuestro país y se colocan en un segundo plano al mismo nivel de la legislación laboral.

³⁹ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 127.

Normas Implicitas

Analogía

De acuerdo con Nestor de Buen el procedimiento analógico descansa en un principio del derecho: *donde existe la misma razón, debe haber la misma disposición.*

La analogía supone 2 elementos: un caso no previsto por el legislador y una norma que regula un caso semejante.

"...consiste así en aplicar una norma que prevea un caso semejante al que intenta regular y para el cual no exista disposición expresa, dando origen a una nueva norma que, en todo caso, nunca podrá exceder en sus alcances al caso concreto de que se trate, a no ser que recogida por la corte llegue a integrar jurisprudencia obligatoria."⁴⁰

Los Principios Generales.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo hace de esta fuente una trilogía al distinguir:

- Los principios derivados de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo, reglamentos y los tratados internacionales.
- Los principios generales del derecho.

⁴⁰ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. México, Cuarta Edición. Edit. Porrúa S.A., 1992, p. 78.

- Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional.

Ante la triple clasificación del artículo 17 Nestor de Buen señala que "los principios de justicia social implícitos en el artículo 123 constitucional, está de más. Es evidente que esos principios son los mismos que derivan, en general de la Constitución.

En esa virtud la referencia a los principios reduce a dos su clasificación: los primeros serán los específicos del derecho del trabajo; los segundos, jerárquicamente secundarios, derivarán del derecho en general, incluyendo, por supuesto el derecho común. En realidad el legislador laboral, al aceptarlos, rindió pleitesía al mandato contenido en el último párrafo del art. 14 constitucional."⁴¹

Lo cierto es que entre los tres principios no existe un abismo infranqueable, al ser únicamente matices de una idea del legislador en la que ofrece una inmensa gama de posibilidades.

Así tenemos que se pone de manifiesto a través del primero, la obligación a sujetarnos como interpretes a la Constitución, Ley, Reglamentos y Tratados. La segunda se integra con los principios generales del derecho contenidos en el artículo 14

⁴¹ DE BUEN L., Nestor. Op. Cit. p. 418.

constitucional y el tercero que comprende los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 que si bien se pueden incluir en alguno de los anteriores, se prefirió darles un rango propio y destacar la idea de justicia social como médula del derecho del trabajo.

Jurisprudencia.

Burgoa al referirse a este punto señala que "La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas integrativas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derechos especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señale la ley"⁴²

Dicho autor considera que "la jurisprudencia es fuente del derecho no en cuanto acto creador normativo, sino como acto de interpretación legal obligatorio, debiendo fungir únicamente como accesorio utilísimo para la eficacia de la regulación establecida por la ley en su carácter constitucional formal"⁴³

⁴² BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Vigésima Edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1990, p. 821.

⁴³ *Ibidem*, p. 824.

Criterio al que se adhiere la mayoría porque en términos de los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo se limita la función de la jurisprudencia a la interpretación de la Constitución, Leyes, Reglamentos y Tratados Internacionales.

Costumbre.

Tradicionalmente es definida como el uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio.

En materia laboral carece de alcance general y se reduce al ámbito de la empresa en que se ha producido.

Equidad.

Para ser considerada justa una ley debe estar dirigida a una situación general, de tal forma que al aplicarse a un caso en concreto se necesitará de una adaptación que se acerque a las condiciones particulares de cada caso, a dicha adaptación se le llamado equidad.

Lo anterior parece algo contradictorio porque al pasar de lo general a lo particular, la norma pierde paulatinamente su condición de justa, convirtiéndose en una absoluta injusticia. Sin embargo, de acuerdo con Aristóteles, lo equitativo es en verdad justo, no

según la ley sino por un enderezamiento de la misma. Por lo que termina señalando que lo justo es lo mismo que lo equitativo.

Tenemos así que la equidad es un mecanismo de quien aplica la ley, deduciendo una norma individual de una norma general, logrando una aplicación justa.

Concluyendo las fuentes formales del derecho del trabajo enumeradas hasta aquí no varían mucho de las que se manejan en las demás ramas del derecho. Pero como la nuestra persigue condiciones más justas en la prestación del trabajo, dichas fuentes estarán orientadas a conseguir dicha finalidad.

3.1.3. Fuentes Formales Especiales

Dentro de este rubro la doctrina ubica a un tipo de fuentes que por su importancia han logrado ubicarse y mantenerse en el derecho del trabajo, estas son:

- Contratos Colectivos.
- Contratos-Ley.
- Reglamento Interior de Trabajo.
- Sentencia Colectiva.

Su exclusión del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con varios autores, entre ellos Mario de la Cueva radica en que son normas que se sitúan por encima de la ley otorgando beneficios mayores.

Contrato Colectivo.

La Ley Federal del Trabajo define al Contrato Colectivo en su artículo 386, señalando:

"Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

El Contrato Colectivo da sentido a la libertad sindical y a la huelga. En él se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos, para lograr la aplicación de las condiciones de trabajo en igualdad de circunstancias. Es decir, que como fuente una de sus principales ventajas es mejorar en beneficio de los trabajadores el derecho legislado.

Contrato-Ley.

Esta fuente constituye la figura que consagra más íntegramente los fines del derecho del trabajo y al respecto el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

"Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional."

Al ser el Contrato-Ley una elevación del Contrato Colectivo, éste se encontrará en una categoría superior y obviamente su fuerza obligatoria será mayor como medio regulador de la igualdad de los trabajadores.

Reglamento Interior de Trabajo.

El artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos."

El reglamento ha sido considerado por una pequeña parte como fuente formal del derecho del trabajo, porque no crea, por medio de sus disposiciones, nuevos beneficios para los trabajadores, sino que su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento.

Sentencia colectiva.

Son las resoluciones dictadas por los tribunales del trabajo, Juntas de Conciliación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con motivo de los conflictos de que tengan conocimiento. Dicha solución tendrá como consecuencia el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo de manera semejante a una ley, por tal causa se le otorga el carácter de fuente formal del derecho del trabajo.

Constituye un elemento más para integrar el grupo normativo en el que se apoya el derecho del trabajo, porque sin duda ayudará en la interpretación del mismo.

3.2. Principios de Interpretación en Materia Laboral

Interpretar en el campo del derecho significa desentrañar el sentido de un término, implica así indagar sobre el sentido, alcances y relaciones de un precepto.

El derecho en general se caracteriza por ser dinámico, más aun el derecho del trabajo, por que sus normas van cambiando no sólo como resultado de la aplicación de los textos legales, sino por los contratos colectivos, la costumbre y de otras fuentes formales.

Por lo que la interpretación en el derecho laboral se guía por principios propios y obviamente diferentes a los que rigen a las demás ramas de derecho. Atendiendo como principio fundamental el que señala que en caso de duda se estará a lo que más beneficie al trabajador: *in dubio pro operario*; es decir, debe interpretarse cuando la formulación literal lo consienta y aunque fuera abandonando la opinión originaria de los autores, en el sentido de favorecer ese justo equilibrio de las partes (trabajador y patrón), en que se inspira todo el ordenamiento laboral.

La doctrina maneja una diversidad de principios para llevar a cabo la interpretación en materia laboral; incluso muchos de ellos no coinciden en la división que realizan de estos con la de caracteres del derecho del trabajo. Por eso en este trabajo incluyo a continuación algunos de ellos, mismos que desde mi punto de vista pueden contribuir a dicha labor:

- El de dignificación del trabajo, el cual toma como punto de partida la repulsa del trabajo como mercancía.

- Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, es decir que los derechos consagrados en la legislación constituyen el mínimo de los derechos que deben considerárseles a los trabajadores, sin perjuicio de que estos puedan ser mejorados.
- Irrenunciabilidad de los derechos laborales, por medio del cual se confiere nulidad absoluta a la renuncia que los trabajadores hagan de los derechos que les consagra la ley.
- El de permanencia en el empleo, de acuerdo al cual la interpretación debe hacerse a favor de la subsistencia de la relación de trabajo, logrando así la estabilidad en beneficio del trabajador y para la conveniencia propia del patrón.

Sabemos que aún aplicando los principios sustentados por el derecho del trabajo es difícil realizar una interpretación adecuada, por lo que al efecto de aclararlo acudiremos a dos preceptos jurídicos de la Ley Federal del Trabajo, uno sustantivo y otro adjetivo.

Primeramente el artículo 18 en donde el legislador estableció:

"En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso se duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

Impone un camino a seguir a la luz de los fines del derecho del trabajo consagrados en los artículos 2º y 3º de la misma ley, los cuales expresan:

Artículo 2º, "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Artículo 3º, "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia..."

Así tenemos que en nuestra materia se lleva a cabo una interpretación dirigida a conseguir los fines del derecho del trabajo, que son la justicia social, la igualdad, la dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres un nivel decoroso de vida, los cuales derivan en los siguientes principios:

- Principio de Equidad, es decir, que trata de conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones; implica por lo tanto, la tutela de los derechos del trabajador, quien es el elemento débil de la relación laboral.
- Principio de Justicia Social, que se maneja como ideario del derecho laboral y que no es más que conseguir armonía en las relaciones entre patrones y trabajadores y la proporcionalidad de la riqueza originada por dicha relación.
- Principio de Dignificación del Trabajo, que es la concretización del principio de justicia social.

Sin perder de vista el principio de la indubio pro operario que se maneja como estandarte en nuestra materia.

Por su parte el artículo 841, faculta al juzgador a realizar una libre interpretación de las pruebas, libertad que ha quedado limitada por la corte al imponer a los tribunales de trabajo la obligación de interpretar las pruebas en forma apegada a la lógica. Tal y como se desprende de la Jurisprudencia 123, misma que a continuación se transcribe:

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, México 1965, p.122, "la estimación de las pruebas, por parte de las juntas, sólo es violatoria de las garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio".

Dicha situación se extiende de tal forma que dicho criterio no sólo se aplica a lo referente a las pruebas, sino que se generaliza para todo el derecho.

3.3. Jerarquía de las normas del Derecho del Trabajo

Para llevar a cabo la interpretación de las fuentes del derecho es necesario establecer una jerarquía de normas.

Si como señala Nestor de Buen atendemos a la pirámide jurídica de Hans Kelsen "... en el vértice de la pirámide habrá de colocarse a la Constitución como 'norma fundamental'. Inmediatamente después, a un mismo nivel, la Ley Federal del Trabajo y los tratados internacionales. Por último a los reglamentos de la ley. Kelsen incluiría, además el acto de ejecución de la norma individualizada, o sea, el contrato."⁴⁴ De acuerdo con esta tesis la validez de la norma inferior dependerá de su adecuación con la superior.

⁴⁴ DE BUEN L., Nestor. Op. Cit. p. 415.

Sin embargo, en el derecho de trabajo se sigue un criterio diferente al sustentado por Kelsen, de hecho se invierte el orden, por lo que se coloca a la Constitución en la base de la pirámide y a las demás normas en los niveles superiores.

Así tenemos que la jerarquía en el derecho del trabajo se aparta del criterio general, derivado del art. 133 Constitucional, ya que al tomar en cuenta que este derecho es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, toda disposición que implique una mejor condición sobre la que establezca otra norma, cualquiera que sea su jerarquía, será aplicable preferentemente. Esta situación no se encuentra contemplada expresamente a nivel constitucional, sino que se encuentra implícita en el juego de los mínimos y máximos señalados en el art. 123.

No obstante lo anterior encontramos en el art. 56 de la Ley Federal del Trabajo un reflejo del art. 133 Constitucional en lo referente a la jerarquía de las normas, señalando lo siguiente:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley."

Por otro lado, no podemos negar rotundamente la aplicación del criterio piramidal de Kelsen, por lo señalado en último párrafo del art. 14, así como el art. 133 de la propia Constitución, ya que como bien señala Nestor de Buen "... no hay, en rigor, inconveniente alguno, para aceptar esta tesis de los mínimos legales en favor del trabajador porque, en última instancia, las diferencias en favor de los trabajadores derivadas de las normas de inferior jerarquía, no son más que el resultado de un facultamiento constitucional"⁴⁵.

3.4. Obligaciones de los trabajadores

Como ya señalamos en un capítulo anterior la relación laboral es la figura con que se conoce a la vinculación entre patrón y trabajador. De dicho nexos se originan una serie de obligaciones, simplemente si atendemos a la definición que nos brinda el art. 20 de la Ley Federal del Trabajo nos señala como obligación del trabajador la de prestar el trabajo y como correlativa la del pago de un salario por parte del patrón.

Las obligaciones tanto para trabajadores como para patrones establecidas en la ley son denominadas institucionales, por lo que a través de dicha situación se limita la autonomía de la voluntad de ambas partes logrando su incorporación a un contexto jurídico previsto por el legislador.

⁴⁵ Ibidem. p. 416.

Atendiendo a lo expuesto por el derecho civil en el art. 1824 del Código Civil, consideraremos que, en términos generales, las obligaciones se clasifican atendiendo a la naturaleza de su objeto en:

- I. La cosa que el obligado debe dar;
- II. El hecho de que el obligado debe hacer o no hacer."

En el derecho del trabajo se incluye además de las que contempla el art. 1824 del Código Civil una de significado especial porque no implica una conducta propia, sino la aceptación de una conducta ajena, surgiendo así la obligación de tolerar.

Formándose en el derecho del trabajo la siguiente clasificación de las obligaciones:

- Dar;
- Hacer;
- No hacer, y
- Tolerar

En vista de que dichas obligaciones sólo contemplan una sola acción se les denomina en conjunto como obligaciones simples, por consiguiente y en virtud de que es imposible que en el derecho del trabajo no se origine una suma de determinadas obligaciones simples encontramos las denominadas obligaciones complejas, originándose la siguiente clasificación:

	Dar Hacer
Simples	No hacer Tolerar
Obligaciones Institucionales del Trabajador y el Patrón	

Complejas

Aunque el presente trabajo se enfoca primordialmente a las obligaciones de los trabajadores y específicamente a la de someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; aquí trataremos en forma genérica tanto las del patrón como la de los trabajadores.

Encontramos que en la Ley Federal del Trabajo se contemplan las obligaciones en dos apartados, considerando por un lado las obligaciones de los patrones y por otro la de los trabajadores.

Las obligaciones institucionales del patrón en los arts. 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales mencionan:

“Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5°, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutes tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

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

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

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

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. el patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

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

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

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

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

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores (es importante hacer mención que esta obligación no implica en ningún momento la transmisión de la propiedad. En ocasiones consiste sólo en la transferencia del uso o goce pacífico, inclusive en interés del patrón.);

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.

Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

"Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX. Emplear el sistema de 'poner en el índice' a los trabajadores que se separen o sean separador del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante."

En cuanto a este último artículo transcrito muchos doctrinarios prefieren hacer uso de la palabra abstención en lugar de prohibición por considerar que va más relacionado con la clasificación de dar, hacer, no hacer y tolerar.

Aplicando la clasificación de las obligaciones difundida por Nestor de Buen⁴⁶ se realizó el siguiente cuadro, ubicando cada una de las fracciones de los arts 132 y 133 en obligaciones simples de dar, hacer, no hacer, y tolerar; y en complejas.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN				
DAR	HACER	NO HACER	TOLERAR	COMPLEJAS
Art. 132-II	Art. 132-VII	Art. 132-VI	Art. 132-IX	Art. 132-I
Art. 132-III	Art. 132-VIII	Art. 133-I	Art. 132-X	Art. 132-XIII
Art. 132-IV	Art. 132-XI	Art. 133-II	Art. 132-XXIV	Art. 132-XV
Art. 132-V	Art. 132-XVIII	Art. 133-III		Art. 132-XVI
Art. 132-XIV	Art. 132-XXII	Art. 133-IV y V		Art. 132-XVII
Art. 132-XIX	Art. 132-XXIII	Art. 133-VI		Art. 132-XXV
Art. 132-XX	Art. 132- XXVIII	Art. 133-VII		Art. 132- XXVII
Art. 132-XXI		Art. 133-VIII		
		Art. 133-IX		
		Art. 133-X		
		Art. 133-XI		

Las obligaciones y abstenciones establecidas por la ley para los patrones constituyen el medio a través del cual el legislador no sólo pretende proteger a los

⁴⁶ DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. Segunda Edición. México, Edit. Porrúa S. A., 1977. pp. 291, 292, 293, 294 y 295.

trabajadores, sino asegurar una participación más activa del patrón en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, tanto para el trabajador como para sí mismo.

Por su parte las obligaciones institucionales de los trabajadores se encuentran establecidas en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal de Trabajo y al igual en el primero se establecen obligaciones y en el segundo prohibiciones o abstenciones.

El establecimiento de obligaciones a cargo de los trabajadores constituye una correlación en favor de los patrones y como señala Nestor de Buen "A diferencia de las patronales que no pueden dispensarse, algunas de las marcadas en dichos artículos podrían ser motivo de convenio en contrario"⁴⁷.

Manifiesta el "Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

⁴⁷ Ibidem. p. 297.

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

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

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

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

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

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas (esta obligación persigue como objetivo evitar epidemias en los centros laborales, que perjudiquen a los trabajadores y al patrón);

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

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

"Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

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

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

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

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

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

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

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

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

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

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

En forma equivalente se realizó el siguiente cuadro, considerando únicamente:

* Orden lógico, porque el legislador se expresa en forma negativa en vez de positiva al expresar una obligación a cargo de los trabajadores.

* No se incluyen obligaciones de tolerar, porque generalmente estas se manifiestan en ciertas obligaciones complejas.⁴⁸

⁴⁸ Ibidem. p. 297, 298, 299 y 300.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES			
DAR	HACER	NO HACER	COMPLEJAS
Art. 134-VI	Art. 134-IV	Art. 134-XIII	Art. 134-I
	Art. 134-V	Art. 135-I	Art. 134-II
	Art. 134-VIII	Art. 135-II	Art. 134-III
	Art. 134-IX	Art. 135-III	Art. 134-VII
	Art. 134-XI	Art. 135-IV	Art. 134-X
	Art. 134-XII	Art. 135-V	
		Art. 135-VI	
		Art. 135-VII	
		Art. 135-VIII	
		Art. 135-IX	
		Art. 135-X	

El reconocimiento de dichas obligaciones y abstenciones para los trabajadores pretende establecer un equilibrio entre las partes que forman la relación de trabajo; pero, en ningún momento podrán utilizarse para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, como tales y como seres humanos.

3.5. Suspensión Temporal

La suspensión es una institución aplicable tanto en relaciones individuales como colectivas de trabajo, tal es así que la Ley Federal del Trabajo las separa en dos preceptos a efecto de otorgarles un tratamiento especial a cada uno de ellas.

Para efecto del presente trabajo únicamente nos enfocaremos a la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, la cual es definida como "... una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo."⁴⁹

De acuerdo a la idea de Alfredo J. Ruprecht la suspensión puede ser absoluta y relativa, " la primera ... consiste en que ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales: no hay realización de tareas ni pago de retribución alguna, aún cuando los efectos secundarios se mantengan... La segunda de da cuando la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes, debiendo el otro cumplir lo estipulado."⁵⁰

De lo anterior se deduce que la suspensión sólo opera en lo concerniente a las obligaciones principales o fundamentales de la relación de trabajo, es decir la de prestar el servicio y la de pagar el salario.

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 234.

⁵⁰ Cit. por. DE BUEN L., Nestor. Op. Cit., T. II., p. 69.

Mario de la Cueva al igual que otros doctrinarios consideran esta institución como un ejemplo más de la naturaleza del derecho del trabajo ya que permite conservar con vida la relación de trabajo, no obstante la no prestación del trabajo. Defendiéndose así la estabilidad en el empleo a favor de los trabajadores.

Sin embargo, Nestor de Buen menciona que si bien "... la suspensión favorece básicamente a los trabajadores, ya que mantiene viva una relación laboral en la que no se producen sus consecuencias 'naturales', pero también puede sobrevenir en su perjuicio."⁵¹

Tal como ocurre en lo dispuesto por el art. 243, así como el art. 423-X que autorizan la suspensión como medida disciplinaria.

Ante tal alternativa el derecho del trabajo no busca perjudicar al trabajador como señala Nestor de Buen, sino lograr equilibrio en la aplicación de dichas normas, ya que de lo contrario la Ley se consideraría injusta.

Un reflejo de lo anterior es que no obstante que se establece como medida disciplinaria, también señala que ésta no podrá exceder de ocho días y el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

⁵¹ DE BUEN L., Nestor. Op. Cit., T. II., p. 70.

3.5.1. Causas Legales

Son las previstas en el art. 42 de la Ley Federal del Trabajo, la cual contiene las siguientes:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador.

Lo que se protege a través de esta fracción es la salud de los que laboran en un determinado lugar. Constituye una suspensión absoluta y procederá a petición del trabajador que, en todo caso, esta obligado a poner en conocimiento del patrón las enfermedades que padezca (art.134-XI), mismo que deberá decretar la suspensión para procurar que no se desarrollen enfermedades en los centros de trabajo (art. 132-XVI).

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

Al igual que la fracción anterior se trata de una suspensión absoluta, donde el trabajador generalmente se encuentra protegido por el régimen de seguridad social.

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

Esta fracción prevé 2 situaciones:

Suspensión absoluta. En caso de que el trabajador sea condenado por sentencia ejecutoriada y por consiguiente permite al patrón rescindir la relación de trabajo.

Suspensión relativa. En el caso de que el trabajador fuese detenido por obrar en defensa de la persona o de los intereses del patrón, ya que el patrón tendrá la obligación de pagar el salario.

IV. El arresto del trabajador.

Procede como consecuencia de una medida administrativa o bien una sanción judicial por faltas menores y constituye una suspensión absoluta.

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

Esta fracción es muy clara en cuanto a la causa que motiva la suspensión, pero al no disponer otra cosa, debe considerarse como una suspensión absoluta.

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

Es aplicable el mismo comentario de la fracción anterior.

VII. La falta de los documentos que exija.

la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

La suspensión regulada en este punto es absoluta y opera con el propósito de que el trabajador obtenga dichos documentos.

La enumeración del art. 42 de la Ley Federal del Trabajo no es limitativa, tal es así que es necesario invocar otras disposiciones que contemplan causas de suspensión; así encontramos el art. 170 en sus fracciones II, III y V de la misma Ley que regula los derechos de las mujeres trabajadoras en el caso de la maternidad y lo referente a la suspensión en estos casos.

Señalándose que las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con goce de salario íntegro. Deduciendo que, si bien habla de un descanso es indudable que reúne todos los elementos de una suspensión relativa, ya que impone la obligación de pagar el salario mientras se suspende la prestación del trabajo.

También señala la opción de prorrogar los descansos en circunstancias especiales, durante la cual existirá el derecho de pagar el 50% de su salario, por un periodo no mayor de 60 días.

Igualmente se contempla la suspensión como medida disciplinaria, siempre que se cumpla la formalidad del reglamento y en el mismo se establezca de forma detallada las faltas por las cuales se aplicarán las medidas disciplinarias como se desprende de los artículos 422 y 423 en su fracción X. En esta situación la suspensión deberá ser absoluta.

3.5.2. Causas Convencionales

Generalmente son aquellas previstas en contratos colectivos de trabajo o que son puestas en práctica en las empresas, entre las que podemos mencionar se encuentran:

Días Económicos;

Permisos Económicos;

Licencias;

Años Sabáticos; etc.

3.5.3. Consecuencias de la Suspensión

Por regla general y atendiendo a lo dispuesto por el primer párrafo del art. 42 de la Ley Federal del Trabajo la suspensión trae como consecuencia el cese de las obligaciones principales que se originan con la relación de trabajo, es decir, la de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para ninguna de las partes.

Lo anterior implica la obligación por parte del patrón de guardar la plaza o puesto del trabajador hasta que concluya la suspensión.

3.5.4. Inicio y Duración

El inicio de la suspensión de la relación de trabajo varía según la causa que la motive. Así la Ley Federal del Trabajo en su art. 43 prevé:

Que en los casos de las fracciones I y II del artículo 42 la suspensión correrá desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

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

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

En cuanto a la maternidad la suspensión iniciará seis semanas anteriores al parto, de acuerdo con el art. 170-II y durará 12 semanas (seis pre y seis postnatales).

En el caso de las causas convencionales se precisará su inicio en los contratos colectivos o en el lugar donde se establezcan, por lo que no tienen límite. Por último la suspensión por sanción no podrá exceder de 8 días.

3.5.5. Terminación

La reanudación de las labores se llevará a cabo de acuerdo con la causa que la motive. Al respecto señala el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo "El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión."

Para el resto de las casuales de suspensión las actividades se reanudarán automáticamente, una vez que concluya el término fijado. Por lo tanto concluidas las causas de suspensión de la relación de trabajo, ésta volverá a la normalidad. Si el trabajador no regresa en los plazos señalados empezará a incurrir, desde luego en faltas injustificadas.

CAPÍTULO 4
LA LEY GENERAL DE SALUD
Y
EL CONASIDA

En este capítulo abordaremos algunas de las medidas que se han tomado a raíz de la aparición del VIH/SIDA en México. Sabemos que por la magnitud del padecimiento podríamos hablar de infinidad de aspectos, sin embargo con el fin de hacer mas fluida la lectura sólo expondré los que a nuestro juicio son más trascendentales para el presente trabajo.

4.1. Ley General de Salud

Las modificaciones realizadas en esta área son de gran trascendencia, en cuanto al tratamiento de esta enfermedad en nuestro país; pero, comenzaremos por mencionar someramente de donde surge esta fuente formal.

La Constitución es el ordenamiento en el que se plasman los derechos de todos los ciudadanos; la facultad para dictar las normas y leyes en materia de salud corresponde, en materia federal, y en relación con la salud en general, al Congreso de la Unión, como lo establece la fracción XVI del artículo 73 de dicho ordenamiento.

Sin embargo, tomando en cuenta el numeral citado, así como el tercer párrafo del art. 4º Constitucional que consigna el derecho a la protección de la salud, en dicha materia podrán concurrir tanto la federación como las entidades federativas.

Constituye una ley reglamentaria del artículo 4º Constitucional, en la que se establecen las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general.

Dentro de dicho cuerpo normativo se establecen como autoridades sanitarias el Presidente de la República, el Consejo de Salubridad General, la Secretaría de Salud y los gobiernos de las entidades federativas (art. 4º). Siendo el Consejo de Salubridad General quien dependerá directamente del Presidente de la República (art. 15 y 16) y sus disposiciones generales serán obligatorias en el país, es decir está facultado para emitir disposiciones generales obligatorias en materia de salubridad. Siendo la propia Constitución la que le atribuye sus principales facultades.

Conformaran el Sistema Nacional de Salud las dependencias y entidades de la Administración Pública, tanto como federal como local, y las personas físicas o morales de los sectores social y privado, que prestan Servicios de Salud, así como por

los mecanismos de coordinación de acciones, y tiene por objeto dar cumplimiento al derecho a la protección de la salud (art. 5o.).

La Ley General de Salud define como Servicios de Salud, las acciones realizadas en beneficio del individuo y de la sociedad en general, dirigidas a proteger, promover y restaurar la salud de la persona y de la colectividad (art. 23), clasificándose en atención médica, salud pública y asistencia social (art. 24). Asimismo dentro del derecho a la protección de la salud se considera como servicio básico de la salud la prevención y control de enfermedades transmisibles de atención prioritaria (art. 27 fracc. II), donde tiene cabida el caso de SIDA.

La Secretaría de Salud será la que coordinara el Sistema Nacional de Salud, por lo que será la encargada de determinar la periodicidad y características de la información que deberán proporcionar las dependencias y entidades del Sector Salud, con sujeción a las disposiciones generales aplicables (art. 7º fracc. V).

Mientras que al Consejo de Salubridad General le correspondera participar en la consolidación y funcionamiento del Sistema Nacional de Salud (art. 17 fracc.VI). Por lo que su intervención es fundamental en la adopción de medidas para la lucha contra el SIDA.

4.1.1. Regulación sobre enfermedades contagiosas y vigilancia epidemiológica

La Ley General de Salud constituye un gran avance, en cuanto a la epidemia que ataca actualmente a la sociedad mexicana, por lo que con el fin de precisar la reglamentación que se relaciona con la enfermedad se destacaran las disposiciones más directamente aplicables al padecimiento.

Es materia de salubridad general la prevención y el control de enfermedades transmisibles, así como el control sanitario de cadáveres de seres humanos (art. 3º fracciones XV y XXVI). Por lo que será objeto primordial del Sistema Nacional de Salud la atención de problemas sanitarios y acciones preventivas, de mejoramiento de las condiciones sanitarias del medio ambiente (art. 6º fracciones I y V).

El ordenamiento citado en su título denominado "Prevención y control de Enfermedades y Accidentes" regula lo concerniente a las enfermedades contagiosas y vigilancia epidemiológica, disposiciones que son aplicables al SIDA.

El art. 133 indica que "En materia de prevención y control de enfermedades y accidentes, y sin perjuicio de lo que dispongan la leyes laborales y de seguridad social en materia de riesgos de trabajo, corresponde a la Secretaría de Salud:

I. Dictar las normas técnicas para la prevención y el control de enfermedades y accidentes;

II. Establecer y operar el Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica, de conformidad con esta Ley y las disposiciones que al efecto se expidan;

III. Realizar los programas y actividades que estime necesario para la prevención y control de enfermedades y accidentes, y

IV. Promover la colaboración de las instituciones de los sectores público, social y privado, así como de los profesionales, técnicos y auxiliares para la salud y la población en general, para el óptimo desarrollo de los programas y actividades a que se refieren las fracciones II y III".

Se otorga a la Secretaría de Salud al igual que los gobiernos de las entidades federativas, en el ámbito de su competencia, facultad para intervenir en actividades de vigilancia epidemiológica del SIDA (art. 134 fracc. XIII), entre otras enfermedades.

Se establece como obligación la notificación inmediata ante la autoridad sanitaria más cercana de los casos en que se detecte la presencia del virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) o de anticuerpos del virus (art. 136), por parte de las personas que ejerzan la medicina o que realicen actividades afines deberán dar aviso a las autoridades sanitarias de los casos de enfermedades transmisibles, posterior a su diagnóstico o sospecha diagnóstica (art. 137).

Obligación que se extiende a los jefes o encargados de laboratorio, los directores de unidades médicas, escuelas, fábricas, talleres, asilos, los jefes de oficinas, establecimientos comerciales o de cualquier otra índole y, en general, toda persona que por circunstancias ordinarias o accidentales tenga conocimiento de la enfermedad (art. 138). Lo cual desde mi punto de vista no les atribuye facultad alguna para realizar cualquier tipo de vigilancia o investigación, reduciéndose al hecho del conocimiento sobre el padecimiento para realizar la notificación.

Complementariamente se faculta a las autoridades no sanitarias a cooperar en el ejercicio de acciones tendientes a combatir las enfermedades transmisibles, estableciendo las medidas que estimen necesarias, sin contravenir las disposiciones de la Ley General de Salud, las que expida el Consejo Nacional de Salubridad y las normas técnicas que dicte la Secretaría de Salud (art. 140). Siendo la Secretaría de Salud la encargada de coordinar sus actividades con otras dependencias y entidades públicas y con los gobiernos de las entidades federativas para la investigación, prevención y control de las enfermedades transmisibles (art. 141).

La intervención del CONASIDA en torno al padecimiento queda enmarcado dentro de lo señalado por el art. 140, la cual se tratará mas detenidamente en el siguiente punto.

Por su parte el artículo 145 señala que la Secretaría de Salud establecerá las normas técnicas para el control de las personas que se dediquen a trabajos o actividades mediante las cuales se pueden propagar algunas enfermedades transmisibles. Disposición que destaca de las demás disposiciones por su alusión directamente al SIDA y por su aplicación directa para el tema en investigación.

Lo anterior se reafirma al señalar que la autoridades sanitarias son las que determinaran el tipo de enfermos o portadores de gérmenes que podrán ser excluidos de los sitios de reunión (art. 150); así como los sitios adecuados de aislamiento (art. 151) y en los que deba proceder a la descontaminación microbiana o parasitaria, desinfección u otras medidas de saneamiento o de lugares, edificios, vehículos y objetos (art. 154).

Concretizando las variaciones substanciales que se efectuaron en mayo de 1987 pueden ser agrupadas en los rubros de epidemiología, regulación y vigilancia sanitaria, comprendiendo lo siguiente:

- Se adiciona el SIDA a la lista de enfermedades sujetas a vigilancia epidemiológica *art.134*.

- Se ordena la notificación inmediata de los casos en que se detecte la presencia del virus del SIDA o de anticuerpos al mismo *art. 136*.
- Se suprime la posibilidad de obtener sangre procedente de personas que la proporcionan en forma remunerada *arts. 332, 333 y 375 fracc. VI*.
- Se incluye como conducta ilícita el comercio de la sangre *arts. 462 fracc. II, y 462 bis*.

Dichas reformas se encaminan al ejercicio de acciones que tendientes a prevenir el contagio del SIDA y detener su expansión.

4.2. Consejo Nacional para la Prevención y Control del SIDA

La Organización Mundial de la Salud ha reconocido que el SIDA es un problema mundial, logrando establecer un programa con el fin de coordinar y dirigir la estrategia general de lucha contra el SIDA. Además de que apoya importantes investigaciones para el desarrollo de una vacuna contra la enfermedad.

Sin lugar a duda dicha respuesta internacional ha influido de manera directa en México, de tal forma que se han adoptado varias de las posturas emitidas por la Organización Mundial de la Salud, como el hecho de considerar la divulgación de información sobre el SIDA y la educación de los profesionales de la salud, personas con alto riesgo y público en general, como la clave para disminuir la enfermedad.

En nuestro país el CONASIDA surge como una respuesta al problema de salud que constituye el SIDA y a la solicitud que la Organización Mundial de la Salud hizo a sus países miembros para formar comités que coordinarán a nivel nacional la lucha contra la infección.

Así tenemos que en mayo de 1986 se creó el Comité Nacional de Prevención del SIDA, CONASIDA, con el objeto de evaluar la situación nacional, en lo concerniente al SIDA y la infección por VIH y establecer criterios para el diagnóstico, tratamiento, prevención y control, coordinar la implantación y evaluación de normas, pautas y actividades de control apropiadas, teniendo en cuenta otros problemas prioritarios y los recursos de salud del país.⁵²

Dicho organismo cuenta con la representación de diversas instituciones del sistema nacional de salud y de los sectores público, social y privado, ya que se busca promover la interacción de estos tres para lograr congruencia y consenso en las medidas que se adopten frente al padecimiento.

⁵² CONASIDA. Programa de Mediano Plazo para la Prevención y Control del SIDA. México 1990-1994, p. 49.

4.2.1. Decreto de creación del Consejo Nacional para la Prevención y Control del SIDA

El comité evolucionó, por la magnitud y complejidad que tenía la epidemia, hasta convertirse en un organismo desconcentrado de la Secretaría de Salud, creado por decreto presidencial del 24 de agosto de 1988, cambiando su denominación por la de Consejo Nacional para la Prevención y Control del SIDA, conservando las siglas de CONASIDA.⁵³

Para efecto de determinar las facultades y naturaleza del organismo se consideró oportuno transcribir dicho decreto completo, ya que en la mayoría de las veces, a través de los considerandos se deja entrever la intención del legislador, así como las circunstancias sociales que influyeron para la actuación del mismo.

MIGUEL DE LA MADRID H., PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN EJERCICIO DE LA FACULTAD QUE ME CONFIERE EL ARTÍCULO 89, FRACCIÓN Y, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Y CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 17 Y 39 FRACCIÓN VII DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Y 3º, FRACCIÓN XV, 5º, 133 FRACCIONES II Y IV, 134, 136 Y 141 DE LA LEY GENERAL DE SALUD, Y

⁵³ Idem.

CONSIDERANDO

Que el artículo 4o. de la Constitución General de la República consagra, en su tercer párrafo, como garantía social, el derecho de toda persona a la protección de la salud, cuyo cumplimiento está a cargo del Sistema Nacional de Salud;

Que la Ley General de Salud dispone que corresponde a la Secretaría de Salud promover la colaboración de las instituciones de los sectores público, social y privado, profesionales, técnicos y auxiliares y de la población en general para la realización de actividades de prevención y control de enfermedades;

Que la Ley enunciada en el párrafo anterior determina las facultades que corresponden a la Secretaría de Salud para coordinar sus actividades con otras dependencias y entidades públicas, para la investigación, prevención y control de las enfermedades transmisibles;

Que la infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana se ha constituido en problema grave para la salud de la población en virtud de su vertiginosa y fácil diseminación, por lo que es necesario llevar a cabo acciones decisivas para su prevención y control.

Que con las reformas a la Ley General de Salud, publicadas en el **Diario Oficial de la Federación** el 7 de mayo de 1987, se ha dado, entre otros, un gran avance para combatir el problema que representa el Síndrome de la Inmunodeficiencia Humana al incorporarse el mismo en la lista de enfermedades de notificación obligatoria.

Que la inclusión del SIDA a la lista mencionada en el considerando anterior, implica que las autoridades sanitarias deben realizar actividades tendientes a su vigilancia epidemiológica, así como a su prevención y control con el firme propósito de combatirlo.

Que en virtud de lo anterior y tomando en cuenta el incremento de casos de SIDA en el país y su repercusión en la salud pública, se hace necesario contar con una instancia que en forma organizada coordine las acciones de los sectores público, social y privado, tendientes a luchar contra la infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana, ha tenido a bien expedir el siguiente:

DECRETO POR EL QUE SE CREA EL CONSEJO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL SÍNDROME DE LA INMUNODEFICIENCIA ADQUIRIDA

ARTÍCULO 1o.- Se crea el Consejo Nacional para la Prevención y control del síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida -CONASIDA-, cuyo objeto consistirá en promover, apoyar y coordinar las acciones de los sectores público, social y privado tendientes a combatir la epidemia del síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida, así como impulsar las medidas que al efecto se establezcan.

El consejo será un órgano desconcentrado de la Secretaría de Salud, y realizará las funciones a que se refiere el párrafo anterior, sin perjuicio de las atribuciones que, a través de otras unidades administrativas, realice dicha Secretaría, en materia de prevención y control de enfermedades transmisibles y de investigación para la salud, así como de las que al Consejo de Salubridad General le confiere la Constitución General de la República y otras disposiciones legales.

ARTÍCULO 2o.- El órgano desconcentrado, para la consecución de su objeto, tendrá las funciones siguientes:

I.- Ser el medio para coordinar las acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en lo relativo a los programas de investigación, prevención y control de la epidemia del Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida, así como promover la concertación de acciones con las instituciones de los sectores social y privado que lleven a cabo tareas relacionadas con los programas mencionadas;

II.- Proponer los mecanismos de coordinación entre las autoridades federales y los gobiernos de los Estados con el objeto de que éstos puedan aplicar las medidas necesarias para evitar la diseminación del Virus de la Inmunodeficiencia Humana;

III.- Proponer el Programa Nacional para la Prevención y Control de la Infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana;

IV.- Promover y apoyar la realización de investigaciones en relación al Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida;

V.- Fijar criterios en materia de investigación y eventos científicos;

VI.- Apoyar y realizar la difusión de información sobre prevención y tratamiento del Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida, en el marco de los programas de educación para la salud de la Secretaría de Salud;

VII.- Proponer al Consejo proyectos de reformas a las disposiciones jurídicas relacionadas con la transmisión, prevención y control del Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida;

VIII.- Sugerir medidas de prevención y control del Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida;

IX.- Proponer la forma y términos de la aplicación de los recursos que obtenga por cualquier título legal, en función del combate a la epidemia del Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida;

X.- Expedir sus bases de organización y funcionamiento, y

XI.- Las demás que sean necesarias para el cumplimiento de su objeto.

ARTÍCULO 3o.- Para el cumplimiento de sus atribuciones el órgano contará con:

I.- El Consejo;

II.- El Coordinador General, y

III.- El Patronato.

ARTÍCULO 4o.- El Consejo se integrará por vocales que serán representantes de las dependencias de la Administración Pública Federal centralizada que sean invitadas por el Secretario de Salud, quien lo presidirá, así como por representantes del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los

Trabajadores del Estado, del Instituto Nacional de la Nutrición Salvador Zubirán y del Instituto Nacional de Salud Pública.

El Consejo por conducto de su Presidente, podrá invitar a sus sesiones a representantes de otras entidades de la Administración Pública Federal, de los gobiernos estatales, de las instituciones u organismos nacionales, internacionales o extranjeros que tengan relación con el objeto del Consejo, así como a representantes de los sectores social y privado cuyas actividades tengan relación con los asuntos a tratar en la sesión correspondiente.

Cada representante titular designará su respectivo suplente.

El Consejo contará con un secretario de Actas que será designado por el Consejo, a propuesta de su Presidente.

ARTÍCULO 5o.- El Presidente del Consejo Nacional para la Prevención y Control del Síndrome de la Inmunodeficiencia adquirida, en sus ausencias será suplido por el Coordinador General del mismo.

ARTÍCULO 6o.- Los miembros del Consejo se reunirán trimestralmente en sesiones ordinarias o en reuniones extraordinarias cuando sean convocados por su Presidente.

Las sesiones se llevarán a cabo con la asistencia del Presidente del CONASIDA o quien lo supla y de la mayoría de los miembros permanentes del Consejo. Las resoluciones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes y, en caso de empate, quien presida tendrá voto de calidad.

ARTÍCULO 7o.- El Consejo tendrá las siguientes facultades:

- I.- Aprobar los programas, políticas, acciones y proyectos de aplicación de recursos del órgano desconcentrado;
- II.- Autorizar los programas de investigación, prevención y control de la epidemia, y de concertación de acciones con los sectores social y privado;
- III.- Aprobar los programas de coordinación entre las autoridades federales y los gobiernos de los Estados;
- IV.- Aprobar y someter al Secretario de Salud, el Programa Nacional para la Prevención y control de la Infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana;
- V.- Someter a la Secretaría de Salud proyectos de reformas a disposiciones jurídicas, y

VI.- Las demás necesarias para el debido cumplimiento de las atribuciones del órgano desconcentrado.

ARTÍCULO 8o.- El Presidente del Consejo Nacional para la Prevención y control del Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida tendrá las siguientes funciones:

I.- Presidir las sesiones del Consejo;

II.- Convocar a los miembros del Consejo por conducto del Secretario de Actas, a la celebración de sesiones del mismo;

III.- Proponer a los miembros del Consejo la designación del Secretario de Actas, y

IV.- Invitar a quienes podrán asistir a las sesiones en los términos del Artículo 4o. de este Decreto.

ARTÍCULO 9o.- El secretario de Actas auxiliará al Presidente en el adecuado desarrollo de las sesiones y al efecto tendrá las facultades que le señalen las bases de organización y funcionamiento del consejo.

ARTÍCULO 10.- El Coordinador General del Consejo, que será designado por el Secretario de Salud, tendrá las facultades siguientes:

I.- Formular el programa de trabajo del órgano desconcentrado y de las áreas a su cargo y presentarlos al Consejo para su aprobación

II.- Formular los proyectos de programas que permitan el óptimo aprovechamiento de los recursos;

III.- Tomar las medidas pertinentes a fin de que las resoluciones del Consejo se cumplan de manera articulada, congruente y eficaz, ya sea que su ejecución corresponda al propio órgano o bien a las dependencias, entidades e instituciones participantes en el Consejo;

IV.- Establecer los sistemas de operación y control necesarios para alcanzar los objetivos propuestos por el Consejo en coordinación con las demás unidades de la Secretaría de Salud y mantener la coordinación con las dependencias, entidades e instituciones involucradas;

V.- Presentar periódicamente al Consejo informes de las actividades a su cargo. En el informe y en los documentos de apoyo se cotejarán los objetivos propuestos y los compromisos asumidos con las realizaciones alcanzadas;

VI.- Coordinar las actividades de los Comités a que se refiere el Artículo 11 de este Decreto, así como proponer al Consejo la designación de sus respectivos coordinadores y demás integrantes;

VII.- Administrar, ya sea directa o indirectamente, los recursos humanos, materiales y financieros que se asignen al órgano, y

VIII.- Las demás que le confiera al Consejo.

ARTÍCULO 11.- Para el cumplimiento de su objeto, el Consejo contará con los Comités que al efecto establezca.

La integración de cada uno de los Comités, así como su organización y funcionamiento se sujetarán a lo que dispongan las bases de organización y funcionamiento del propio consejo.

ARTÍCULO 12.- Las dependencias y entidades que, conforme a lo previsto en el Artículo 4o. de este Decreto, formen parte del consejo como miembros permanentes, deberán:

I.- Proveer la información estadística institucional relativa al objeto del Consejo, de conformidad con los criterios que fije el mismo;

II.- Hacer del conocimiento del Consejo los proyectos de investigación que realicen o auspicien en relación con el objeto del mismo;

III.- Proporcionar al Consejo la información a la infraestructura de que disponga para propiciar la colaboración institucional y el apoyo recíproco para el combate de la epidemia del síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida, y

IV.- Tomar las medidas necesarias para hacer efectivos los acuerdos y recomendaciones que se tomen en el seno del Consejo.

ARTÍCULO 13.- Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, que formen parte del Consejo, prestarán el apoyo necesario para el adecuado funcionamiento del órgano desconcentrado.

ARTÍCULO 14.- El Patronato tendrá las siguientes facultades:

I.- Apoyar las actividades del Consejo y formular sugerencias tendientes a su mejor desempeño;

II.- Alentar la participación de la comunidad en acciones que desarrolle el órgano;

III.- Contribuir a la obtención de recursos que permitan un adecuado desarrollo en las funciones del órgano;

IV.- Proponer al Coordinador General, de conformidad con las políticas y lineamientos que establezca el consejo, la manera en que puedan ser aplicados los recursos obtenidos por el propio Patronato para ser destinados al combate de la epidemia del Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida y, en su caso, realizar la administración de dichos recursos, y

V.- Las demás que sean necesarias para el ejercicio de las anteriores.

ARTÍCULO 15.- El Patronato estará integrado por un Presidente, un Secretario, un Tesorero y por Vocales que designe el Consejo entre personas de reconocida honorabilidad, pertenecientes a los sectores social y privado o de la comunidad en

general, las cuales podrán ser propuestas por el Presidente del Consejo. El Coordinador General participará en las reuniones del Patronato.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**.

SEGUNDO.- Los miembros del Consejo celebrarán sesión plenaria de integración dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de publicación de este Decreto.

TERCERO.- El Consejo Nacional para la Prevención y Control del Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida expedirá, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se celebre la sesión plenaria de integración, sus bases de organización y funcionamiento.

4.2.2. Derechos fundamentales de las personas infectadas por el VIH sustentados por el Consejo Nacional para la Prevención y Control del SIDA

Para el cumplimiento de su objeto el CONASIDA junto con otros organismos como la Comisión Nacional de Derechos Humanos, Mexicanos contra el SIDA, el Grupo de Intervención Social en SIDA y Defensa de Derechos Humanos y el Fondo para la Salud Comunitaria, elaboraron un documento denominado "Derechos Humanos y el SIDA", que tiene como finalidad de que los derechos de los afectados VIH/SIDA, sean respetados al igual que los de cualquier otro ciudadano.

Siendo los puntos más importantes los siguientes:

1. La ley protege a todos los individuos por igual; en consecuencia, no debes sufrir discriminación de ningún tipo.
2. No estás obligado a someterte a la prueba de detección de anticuerpos del VIH, no declarar que vives con VIH o que has desarrollado SIDA.
Si de manera voluntaria decides someterte a la prueba de detección de anticuerpos por VIH, tienes derecho a que ésta sea realizada en forma anónima y que los resultados de la misma sean considerados con absoluta discreción.
3. En ningún caso puedes ser objeto de detención forzosa, aislamiento, segregación social o familiar por vivir con VIH o por haber desarrollado el SIDA.
4. No podrá restringirse tu libre tránsito dentro del territorio nacional.
5. Si deseas contraer matrimonio no podrás ser obligado a someterte a ninguna de las pruebas de detección de anticuerpos del VIH.

6. Vivir con VIH o SIDA no es un impedimento para el ejercicio de la sexualidad.
7. Cuando solicites empleo, no podrás ser obligado a someterte a ninguna de las pruebas de detección del VIH.

Si vives con VIH o has desarrollado SIDA, esto no podrá ser motivo para que seas suspendido o despedido de tu empleo.

8. No se te puede privar del derecho a superarte mediante la educación formal o informal que se imparta en instituciones educativas públicas o privadas.
9. Tienes derecho a asociarte libremente con otras personas o afiliarte a instituciones que tengan como finalidad la protección de los intereses de quienes viven con VIH o han desarrollado SIDA.
10. Tienes derecho a buscar, recibir y difundir información precisa y documentada sobre los medios de propagación del VIH y la forma de protegerte,

11. Si vives con VIH o has desarrollado SIDA, tienes derecho a recibir información sobre tu padecimiento, sus consecuencias y tratamientos a los que puedas someterte.

12. Tienes derecho a los servicios de asistencia médica y social que tengan como objetivo mejorar tu calidad y tiempo de vida.

13. Tienes derecho a una atención médica digna, y tu historial médico deberá manejarse en forma confidencial.

14. Tienes derecho a una muerte y servicios funerarios dignos.⁵⁴

Dicho documento tiene como fundamento constitucional los siguientes artículos:

Artículo 1º. "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece."

Artículo 3º. "La educación que imparta el Estado-Federación, Estados, Municipios tenderá a desarrollas armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará

⁵⁴ INSTITUTO NACIONAL DE DIAGNOSTICO Y REFERENCIA EPIDEMIOLOGICOS. Boletín Mensual de SIDA/ETS (México) 6,6, junio de 1992, p. 2202 y 2203.

en él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional en la independencia y en la injusticia..."

Artículo 4°. "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 el espaciamiento 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 la Constitución..."

Artículo 5°. "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."

Artículo 6°. "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 tercero, provoque algún delito o perturbe el orden público; el derecho a la información será garantizado por el Estado."

Artículo 9º. "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 lo asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar..."

Artículo 11. "Todo hombre tiene derecho para 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 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 14. "...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 autoridad al derecho..."

Artículo 16. "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, acusación o querrela de un hecho determinado que la Ley castigue con pena corporal..."

Artículo 51 de la Ley General de Salud:

Los usuarios de los servicios de salud 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) Manifiestar sus inconformidades con respecto a la prestación de los servicios de salud.

Los enfermos por VIH tienen los mismos derechos que aquéllos que no se encuentran infectados.

CAPÍTULO 5
EL SIDA Y LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 134
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Una vez que se estableció lo que es el VIH/SIDA, sus manifestaciones, así como sus formas de contagio y en vista de que el trabajo desempeña un papel central en la vida de todos los habitantes, es lógico preguntarse qué repercusiones posee el padecimiento de dicha enfermedad en las actividades económicas del hombre y el tratamiento que la legislación le ha dado.

Con la aparición de la epidemia del SIDA y ante su avance se han propuesto diferentes alternativas que coadyuven a su control y prevención. Entre tales alternativas se encuentran aquellas encaminadas a la detección temprana de la infección por VIH.

Considerando lo anterior en el presente capítulo nos ocuparemos sobre los inconvenientes de realizar una detección temprana de la infección por VIH en los lugares de trabajo, analizando los ordenamientos aplicables con la finalidad de asegurar las condiciones de trabajo de las personas que se encuentran infectadas, ya que generalmente éstas se encuentran en edad económicamente productiva.

5.1. El trabajo como garantía constitucional

“El hombre, para realizarse en plenitud, requiere que el Estado le respete y garantice el ejercicio de ciertos atributos inherentes a su propio ser y, por ende, de aquellas actividades que constituyen su expresión más relevante. Y no sólo eso. El Estado debe además, obligarse a promover y adoptar los medios necesarios para que la vida social se desarrolle en forma armónica, en un clima de justicia, solidaridad y equidad.”⁵⁵

El derecho al trabajo debemos considerarlo como uno de los atributos de la persona humana, ya que el hombre que no trabaja carece de posibilidades para adquirir preponderancia y respetabilidad en el ámbito social.

En nuestro país es en la parte dogmática de la Constitución donde se agrupan las facultades y libertades esenciales e inalienables del hombre, bajo el rubro de garantías individuales, a través de las cuales se reconocen determinados ámbitos de acción a la autonomía de los particulares, garantizándoles la iniciativa e independencia frente a sus semejantes y frente a los poderes públicos mismos.

⁵⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. La Constitución y su Defensa. México, UNAM, 1984, p. 491.

Lastra señala que dicha parte, "... dentro de una perspectiva general, comprende las garantías constitucionales, mismas que pueden clasificarse en cuatro grupos: las de igualdad, las de libertad, las de seguridad y las sociales.

Entre las garantías de igualdad pueden mencionarse la prohibición de la esclavitud, la igualdad de tratamiento ante la ley, el derecho al disfrute general de dichas garantías, la igualdad del hombre y la mujer, etcétera.

Entre las garantías de libertad se pueden citar aquellas de pensamiento, expresión e imprenta, trabajo, petición, reunión y asociación, etcétera.

Entre las garantías de seguridad pueden incluirse la prohibición de aplicar la justicia por propia mano y el derecho a la jurisdicción, la inviolabilidad de la correspondencia, la garantía de audiencia, las garantías del procesado en materia penal, la privación de la libertad exclusivamente mediante orden de aprehensión, ecétera.

Como garantías sociales suelen incluirse los derechos fundamentales que protegen a la persona en su dimensión social, por ejemplo el derecho a la educación. No deben confundirse con el derecho social, que es aquella disciplina que regula la vida de los

grupos humanos homogéneos económicamente desprotegidos ni tampoco con el llamado derecho socialista."⁵⁶

De lo anterior desprendemos que el derecho al trabajo como garantía constitucional queda comprendido dentro de las de libertad; entendiendo por este término, de acuerdo con Armienta Calderón, "... el poder hacer todo aquello que no perjudique a otro; así, el ejercicio de los derechos naturales de cada hombre no tiene otros límites que los que aseguran a los demás miembros de la sociedad el disfrute de los mismos derechos. Estos límites no pueden ser determinados más que por la ley.

La libertad es así, la garantía de respeto por parte del Estado y los particulares a aquel campo de los derechos subjetivos públicos que la Constitución reconoce como intangible. A este respecto, Manzini ha esculpido un aleccionante brocardo: 'El estado tiene la necesidad de defender en cada individuo la libertad de los demás'.⁵⁷

Nuestra Constitución plasma en su artículo 5to. el derecho al trabajo, de su lectura se desprende que por éste debemos entender la posibilidad de toda persona a obtener trabajo, implicando la elección voluntaria y libre de la actividad; asimismo, asegurar

⁵⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel. Fundamentos de Derecho. México, Edit. McGRAW-HILL, 1994, p. 177.

⁵⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. Cit. p. 496.

para el trabajador el establecimiento de condiciones dignas de trabajo, jornada justa, salario decoroso, etc.

Se crea así una obligación del Estado frente al individuo de proveer una política de efectiva garantía del empleo, a fin de sostener su permanencia y estabilidad evitando en lo posible la desocupación, capacitar y adiestrar al trabajador, impulsar el aprendizaje de dos o más actividades u oficios, para intentar una posible reclasificación laboral de acuerdo con las capacidades del propio trabajador, así como encontrarle ocupación por conducto de agencias de colocación, las cuales deben realizar en forma permanente un análisis y control de puestos vacantes o de nueva creación en los que puedan ser útiles las aptitudes de cada persona en busca de trabajo.

En el mismo precepto se establecen las limitaciones a esta garantía constitucional, señalando los siguientes supuestos:

- a) Cuando se atacan los derechos de terceras personas; esto es, cuando se afectan los intereses o la libertad de quienes conviven con nosotros y se les ocasionan perjuicios con el desempeño de una actividad que puede resultar ilícita.

- b) Cuando exista resolución judicial derivada de una disposición legal, como puede ser el caso de la prisión preventiva o la pérdida de la libertad por haber incurrido en delito o falta grave.

- c) Cuando se exige título para la práctica de una profesión o para el ejercicio de una actividad reglamentada por el Estado.

- d) Cuando las leyes exigen el desempeño de un cargo por ejemplo de armas o censal.

En todas estas situaciones la libertad de trabajo se encuentra reglamentada o restringida, siempre en aras de un deber del Estado o en beneficio de la sociedad, sin que se especifique algún aspecto de salud o condición física del trabajador.

La protección de este derecho se encuentra encuadrada por el CONASIDA en el principio de la no discriminación, sustentado en innumerables de sus declaraciones, señalando que toda persona afectada tiene derecho al trabajo, a la salud y en general a la igualdad.

Se hace mención a la igualdad, porque a través de ella se establece que todos los seres humanos, tienen el mismo derecho a desarrollarse y llevar una vida enriquecedora dentro de sus posibilidades.

La discriminación ocurre cuando personas iguales, sobre la base de determinadas características son tratadas de manera diferente.

La discriminación del enfermo de SIDA, no se da en sí por la enfermedad misma, sino por el miedo al contagio y por cuestionar el tipo de vida que llevan las personas que se encuentran enfermas, situación que tiene que ver más con la actitud de nuestra sociedad ante la sexualidad.

Dentro de lo establecido por la Organización Mundial de la Salud existe la resolución WHA41.24, que sostiene la no discriminación hacia el infectado por el VIH o al que ya ha desarrollado SIDA.

A través de dicho documento, adoptado por el CONASIDA en nuestro país, se insta a los Estados miembros a evitar toda medida discriminatoria o de estigmatización contra estas personas en la prestación de servicios, empleos y viajes.

Concluyendo por mandato constitucional las personas que se encuentran infectadas con el VIH o que han desarrollado SIDA, tienen al igual que todas las demás personas el derecho de disponer la elección de su actividad ocupacional y de sustituirla cuando lo consideren conveniente.

En caso que una persona ya cuente con un empleo, no se debe considerar la infección por VIH motivo suficiente para rescindir su contrato de trabajo o bien para ser despojado de su empleo, en tanto estén desarrollando sus funciones de manera satisfactoria.

Por el contrario es importante considerar el lugar de trabajo como el centro donde se refuercen campañas de información sobre el VIH/SIDA, porque lo cierto es que sólo cuando se conoce esta enfermedad, sus formas de contagio y su prevención, se puede actuar acertadamente, desechando temores, sin fundamento, al contagio, mejorando así la convivencia y productividad en el centro de trabajo.

5.2. La prueba de detección del SIDA en el lugar de trabajo

Como anteriormente mencionamos las pruebas usadas generalmente son las serológicas, es decir, aquéllas que determinan indirectamente la infección por el virus al detectar la presencia de anticuerpos anti-VIH en la sangre y no la presencia del virus.

Las pruebas positivas de anticuerpos contra el VIH indican que una persona está infectada por el VIH, pero no determinan si ya está afectada por el SIDA, cuándo presentará la enfermedad, ni cuánto tiempo sobrevivirá después de la infección.

Los dos tipos de análisis de detección de anticuerpos actualmente más en uso son la prueba denominada ELISA y el Western Blot. Generalmente, la primera es menos costosa, y si esta es positiva el resultado se confirma practicando nuevamente la de ELISA o un análisis por Western Blot u otra semejante.

La prueba ELISA, se encuentra entre las más utilizadas en nuestro país al ser extremadamente confiable porque detecta eficazmente a todas las personas seropositivas y sobre todo por su utilización inicial en la detección de sangre contaminada. Sin embargo, su enorme sensibilidad hace que detecte algunas veces falsos positivos (señala como positivas a personas que no lo son en realidad). Por este hecho es importante confirmar el resultado de la prueba a través de una prueba específica como la Western Blot.

De acuerdo con los lineamientos emitidos por el CONASIDA y señalados en el capítulo anterior quien desee realizarse la prueba, tiene derecho a que ésta se realice en forma anónima y que tras un resultado positivo, se le de acceso a las pruebas confirmatorias, así como a los servicios de salud necesarios.

5.2.1. Obligación del trabajador

Las obligaciones al igual que los derechos son consecuencia directa del nacimiento de una relación de trabajo.

Como ya indicamos entre las obligaciones complejas de los trabajadores se encuentra la de someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa e incurable (fracción X del art. 134 de la Ley Federal del Trabajo).

El SIDA como enfermedad contagiosa e incurable podría ubicarse dentro de tal disposición. De dicha suposición surge la interrogante de si los trabajadores están obligados a someterse a exámenes de detección del VIH/SIDA.

Si atendemos literalmente a lo establecido por dicha fracción, debemos tomar en cuenta que por enfermedad de trabajo se entiende en los términos de la fracción XIV del artículo 123 constitucional, aquellas que se sufran con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutan.

Disposición que se confirma por el artículo 423 de la Ley Federal de Trabajo que señala "Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios." Definición que adopta la Ley del Seguro Social en su art. 50 para los efectos de la calificación por parte del IMSS de los accidentes y enfermedades de trabajo de los trabajadores asegurados.

Si bien el SIDA es una enfermedad contagiosa e incurable, sus formas de transmisión se reducen únicamente a tres vías (sexual, sanguínea y perinatal); por lo que su riesgo de transmisión no se da de igual forma en todas las áreas de trabajo.

Al señalar en la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo que dicha obligación podrá establecerse en los Reglamentos Internos de las empresas se considera este ordenamiento como fuente formal del derecho del trabajo, otorgándole en determinada medida facultad y fuerza para establecer mejores condiciones para los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo se considera en su fracción VIII como competencia del reglamento interno de las empresas establecer el tiempo y el lugar en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos que dicten las autoridades.

Con base en dicho fundamento la prueba de detección podría establecerse en el Reglamento Interior de alguna empresa o establecimiento. Sin embargo, atendiendo el contenido de la fracción X del art. 134, ya mencionada, lo que se pretende con esta disposición es llevar un control de las enfermedades que se sufren con motivo o en ejercicio del trabajo a efecto de determinar la responsabilidad del patrón sobre estas, por lo que el SIDA por su forma característica de transmitirse debe tener un trato especial en aquellas áreas laborales en las que si pueda existir un riesgo de transmisión.

Debiendo tomar en cuenta que se ha demostrado que con la sola prueba de detección no se garantiza el cambio de comportamiento sexual de las personas. Para ello, se ha demostrado que lo más importante son las intervenciones educativas que tienden a disminuir las prácticas de riesgo.

Sobre todo porque su utilización en los medios laborales podría dirigirse más hacia la discriminación por parte del patrón, por lo que en caso de que se desee incluir la prueba de detección dentro de los exámenes médicos periódicos que establezca el reglamento interior de la empresa lo deberá justificar plenamente el patrón, sin perder de vista que se debe considerar como parte de dicha medida la información correspondiente del padecimiento, así como de la prueba con la finalidad de que el trabajador otorgue su consentimiento para la realización de la prueba, sin el cual no se

podrá realizar, perdiéndose así el carácter obligatorio de ésta. Es decir, que si se establece deberá considerarse como opcional y no como obligación del trabajador.

De acuerdo con los principios de interpretación establecidos debemos observar la norma que sea más favorable al trabajador considerando el justo equilibrio entre patrón y trabajador, con el fin de lograr la anhelada justicia social.

El CONASIDA ante la misma interrogante responde que los trabajadores no están obligados a someterse a exámenes de detección del VIH, porque la legislación vigente no señala la obligación específica de someterse al examen para la detección del VIH, aún cuando el reglamento interno o el contrato colectivo de un centro de trabajo establezca la obligación del trabajador de someterse a los exámenes médicos periódicos, el de la detección del VIH no podrá realizarse sin el consentimiento expreso del trabajador.

Tales ideas las sustenta en que no hay ninguna razón sanitaria para imponer restricciones en materia de empleo a las personas infectadas por el VIH.

Consideramos que la forma de aparición del SIDA justifica el temor existente; pero, de la misma forma debe tomarse en cuenta que dicha situación motivo las

políticas actuales de prevención y lucha contra el SIDA, difundidas por la Organización Mundial de la Salud y adoptadas en nuestro país.

Uno de los pilares de dicha política es evitar toda discriminación de las personas infectadas, y en cuanto a las personas infectadas por el VIH/SIDA en el lugar de trabajo dicta las siguientes medidas:

- a) No exigir la detección del VIH/SIDA sea directa (investigación del VIH), indirecta (evaluación de comportamiento de riesgo) o basada en preguntas sobre las pruebas ya practicadas.
- b) Respetar el carácter de confidencialidad de toda información médica, inclusive el estado en relación con el VIH.
- c) La infección por VIH no es motivo para cesar la relación laboral. Al igual que con otras muchas enfermedades, las personas que padezcan enfermedades relacionadas con el VIH deberán seguir trabajando mientras estén desempeñando su empleo de forma adecuada.⁵⁸

⁵⁸ INSTITUTO DE DIAGNOSTICO Y REFERENCIA EPIDEMIOLÓGICOS. Boletín Mensual de SIDA/ETS. (México) 2,8, agosto, p.404 y 405.

El derecho de confidencialidad señalado se afilia a la vieja institución llamada "secreto profesional" y aunque también tiene sus límites en relación con los demás individuos de nuestra sociedad, la experiencia demuestra que existe una amenaza de discriminación para los individuos infectados, adquiriendo la confidencialidad una importancia crítica, además de que tiene el propósito de evitar un pánico innecesario.

No obstante dicha confidencialidad "los médicos tienen la obligación de reportar a las autoridades sanitarias los casos de enfermedades transmisibles, y a las autoridades judiciales los que representen la posibilidad de un hecho criminal; tienen el deber moral de advertir al resto del personal de salud si es que algún caso significa un riesgo de contagio para ellos, pero éstos tienen la obligación de seguirlo atendiendo..."⁹⁹.

Lo anterior se encuentra plasmado en los puntos 2; 7, 2 párrafo y 13 del documento *Derechos Humanos y el SIDA*, elaborado por el CONASIDA junto con otros organismos gubernamentales y no gubernamentales, en el cual se maneja principalmente la protección de la dignidad y los derechos humanos de las personas infectadas por el VIH, incluyendo a las que padecen SIDA.

⁹⁹ LIFSHTIZ Y TRUJILLO, Alberto, David. Los Derechos Humanos del Paciente Hospitalizado. Comisión Nacional de Derechos Humanos, p. 15.

Aun cuando hablando de dicho documento, no podemos referirnos a él como una ley obligatoria el CONASIDA como organismo creado para coordinar las acciones de lucha contra el VIH/SIDA cuenta con facultades para buscar los medios a través de los cuales prevalezca lo consignado en el citado instrumento y se aseguren los derechos fundamentales de las personas infectadas.

5.2.2. Medida Preventiva contemplada en lo relativo a la Seguridad e Higiene

Ante la necesidad de evitar a los trabajadores las consecuencias de un accidente o de una enfermedad de trabajo, surge lo que conocemos como seguridad e higiene, es decir, por una preocupación netamente social.

Por Higiene entenderemos la conservación de la salud, a través del estudio de las relaciones del ser humano con el medio ambiente, mejorando así las condiciones sanitarias.

Mientras que la Seguridad en el Trabajo se refiere a los aspectos eminentemente técnicos y su fin es evitar daños al trabajador provenientes de factores mecánicos o químicos.

Ambos tienen por objeto prevenir las causas de los infortunios y enfermedades de trabajo, por lo tanto es difícil establecer entre ellas una diferencia substancial.

El patrón por mandato constitucional será el responsable de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten (art. 123 frac XIV).

Al amparo de la obligación de conservar la seguridad e higiene en los lugares de trabajo y con el fin de asegurar la salud de todos sus trabajadores, el patrón podría justificar la inclusión de las pruebas de detección del SIDA como medida preventiva en los exámenes periódicos que efectúe la empresa o establecimiento.

Sin embargo, como establecimos en el punto anterior, el SIDA, generalmente, no constituye una enfermedad producto o consecuencia del trabajo; sino que mas bien constituye materia de Salubridad General.

No podemos confundir la Higiene del Trabajo con la Salubridad General, ya que esta última tiene por objeto asegurar el derecho a la salud de todos los integrantes de la sociedad, mientras que la higiene del trabajo únicamente prevenir las enfermedades que se puedan originar por el trabajo, refiriéndose sólo a los trabajadores.

Es cierto que muchas de las veces la Salubridad General invade el campo de la higiene del trabajo; pero, cuando regula en dicha situación no lo hace teniendo en mira al trabajador como tal, sino como integrante de la sociedad.

El artículo 145 de la Ley General de Salud es específico al facultar únicamente a la Secretaría de Salud para establecer las normas técnicas para el control de las personas que se dediquen a trabajos o actividades, mediante los cuales se pueda propagar algunas de las enfermedades transmisibles a que se refiere la misma ley y dentro de las cuales contempla al SIDA.

De lo anterior deducimos que para aquéllos empleos en que se considere algún riesgo de transmisión, será la Secretaría de Salud la que establecerá las medidas de control y prevención.

Concluyendo es la Ley General de Salud la que debe establecer las bases para el control y prevención del SIDA, al ser considerada ésta como una enfermedad transmisible de afectación mundial.

No hay que perder de vista que el CONASIDA al ser un organismo desconcentrado de la Secretaría de Salud se encuentra facultado para apoyar a ésta, en su función como autoridad sanitaria, en las acciones que se tomen para la lucha en contra del VIH/SIDA.

De acuerdo con su decreto de creación, el CONASIDA debería depender directamente de la Secretaría de Salud, para agilizar sus respuestas y fortalecer sus acciones, y no de una dirección general que lo sujete a niveles de decisión burocrática, como es actualmente. En su posición como dirección de área, este organismo no cuenta con las atribuciones, la fortaleza institucional y la capacidad para actuar como un verdadero coordinador de los esfuerzos nacionales contra la epidemia.

Una de las acciones a tomar debe ser necesariamente fortalecer a este organismo de tal forma que sea capaz para enfrentar con eficacia la epidemia del VIH/SIDA; en nuestro país se han desarrollado acciones para fomentar esto, así encontramos como un claro ejemplo la incorporación de la SEP a la estructura de dicho organismo.

Sin embargo, lo anterior no es suficiente aún hoy en día, por lo que se debe abundar en la consecución de estas acciones.

5.2.2.1. Inconvenientes

La detección de la infección por VIH en los lugares de trabajo como medida preventiva, si bien parecería lógica en un análisis superficial tiene grandes inconvenientes.

Empezando porque como ya mencionamos no le corresponde al patrón realizar tareas de salud pública, sino a las autoridades sanitarias; así como lo relativo a las características de las pruebas de diagnóstico utilizadas, los aspectos socioculturales y económicos, que hacen que la utilidad de esta medida sea cuestionable.

Pruebas de Diagnóstico.

Como ya indicamos el resultado positivo de las pruebas de detección significa que la persona está infectada por el VIH.

En caso de ser negativas de acuerdo con las características de la misma prueba caben dos posibilidades que el individuo no ha sido contagiado o bien que la persona está infectada, pero aún no haya desarrollado anticuerpos que permitan detectarlos.

Se ha comprobado "que la proporción de personas detectadas como positivas mediante las pruebas de ELISA y la confirmatoria, suele ser menor a la obtenida sólo con pruebas de ELISA, debido a la característica que tiene esta prueba, de producir algunos resultados «falsos positivos», esto es, de identificar como infectados a personas que en realidad no lo son. A la fecha, no se pueden evitar los resultados falsos positivos, y existe un número de casos que, a pesar de aplicar pruebas confirmatorias, quedan como «indeterminados», en los que sólo con el seguimiento médico y

serológico durante por lo menos 6 meses, se puede determinar si están o no infectados⁶⁰.

Por lo anterior se determina que la prueba no otorga seguridad absoluta en sus resultados, teniendo que llevarse a cabo un seguimiento médico, generalmente por un periodo largo, de las personas que se sometan a estas pruebas, con el fin de evitar en lo posible los casos de falsos positivos.

Además que con la sola prueba de diagnóstico, no se logrará un cambio de conducta de estas personas o de quienes las rodean, sino que únicamente proporcionará datos estadísticos de las personas infectadas y de aquellas que ya padezcan alguna enfermedad relacionada al SIDA.

Aspectos Socioculturales.

Las consecuencias sociales de obtener un resultado falso positivo, incluyen potencialmente la discriminación familiar, social y laboral aunadas a la depresión y otros efectos psicológicos. Debido a que el actual desconocimiento de la enfermedad, hace que se agudicen dichos problemas en contra de los individuos infectados o los erróneamente clasificados como grupos de alto riesgo, que ven atacadas sus garantías constitucionales.

⁶⁰ INSTITUTO DE DIAGNOSTICO Y REFERENCIA EPIDEMIOLÓGICOS. Boletín Mensual de SIDA/ETS. (MÉXICO) 6,4, abril, p. 2154 y 2155.

Aspectos Económicos.

La magnitud y complejidad de los problemas socioeconómicos que la aparición del SIDA y la infección por VIH, han traído consigo, es difícil de cuantificar. Esta enfermedad, como ninguna otra, ha desafiado la totalidad de los recursos médicos, científicos y económicos de la sociedad.

Solamente de las estimaciones de costos de 1991 hechas por el CONASIDA, "revelan que el costo por concepto de las determinaciones por ELISA y Western inmunoblot, y de todo el material necesario para la realización de las pruebas, asciende a un costo unitario, en el caso de que se procesen 100,000 pruebas, de 20,054 pesos, de gastos directos, sin incluir costos por pago de personal, asesoramiento psicológico antes y después de la prueba, gastos de implantación del programa (instalación de laboratorios, etc.). Tan solo la asesoría psicológica antes y después de la prueba de detección por HIV a 100,000 personas, significaría una erogación de 379 millones de pesos para el caso de la asesoría previa y entre 101 y 116 millones de pesos, para el caso de la asesoría posterior."⁶¹

Nada demuestra que el VIH pueda transmitirse mediante contactos casuales de persona a persona en un sitio cualquiera, es decir que en la inmensa mayoría de los medios laborales y de los oficios o profesiones, el trabajo no entraña ningún riesgo de

⁶¹ *Ibidem.* p. 2156 y 2157.

adquisición o de transmisión entre trabajadores, de un trabajador a un cliente o viceversa.

Por lo que tomando en consideración los gastos, la realización de la prueba en los lugares de trabajo, resultaría en vano, toda vez que la realización de estas no evitarán la aparición de casos nuevos y únicamente servirán para proporcionar información a cerca del número de personas infectadas.

El establecimiento de la prueba en los lugares de trabajo resulta ineficiente, contraproducente, cara y distractiva, sobre todo porque no hay ninguna prueba de que el VIH se transmita por los alimentos o el agua, por los estornudos, la tos, uso de retrete y piscinas, la orina, sudor o las lagrimas, ni por el hecho de compartir cubiertos, teléfonos o ropa de protección.

No obstante, sabemos que en la inmensidad de actividades del ser humano encontraremos algunas profesiones o situaciones laborales en las que si puede existir riesgo de adquirir o transmitir el VIH, como podría ser la que se desempeñan en hospitales y centros de salud, ya que son estos los que tienen un contacto mas cercano con los enfermos de SIDA; pero, al considerar que en general su actividad consiste primordialmente en tener dicha relación no sólo con los enfermos de SIDA, sino con

todos lo enfermos es de considerar que desde antes de la aparición de la epidemia ya cuentan con medidas preventivas, así como medios sanitarios para protegerse; pero, esto ya es materia para otro estudio.

5.3. Suspensión Temporal como consecuencia de la Detección del SIDA

Una vez que han quedado establecidas las causas por las que opera la suspensión y considerando que se señala en la fracción I como causa de la suspensión la enfermedad contagiosa del trabajador, analizaremos su aplicabilidad al VIH/SIDA.

Dicha fracción se refiere a la enfermedad contagiosa del trabajador como causa de la suspensión temporal, con la finalidad de proteger la salud de los demás trabajadores del centro del trabajo.

Al ser el SIDA una enfermedad contagiosa podría aplicarse dicho supuesto en el caso de este padecimiento, pero en vista de que su forma de transmisión se reduce a tres vías (sexual, sanguínea y perinatal), su aplicación no se justifica, ya que tomando en cuenta que la finalidad de dicha disposición es proteger la salud de los demás trabajadores en el centro de trabajo, y ésta no se ve afectada por la presencia de personas infectadas por el VIH en el centro de trabajo, dicha disposición pierde su razón de ser.

La respuesta del CONASIDA ante tal supuesto señala que toda vez que este virus no se contagia por la simple presencia de una persona afectada en el centro de trabajo, no puede invocarse el supuesto de la fracción I del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo como causal de suspensión de la relación laboral.

Consideramos que para que opere la suspensión deberá tomarse en cuenta el menoscabo físico que presente importante y no por la simple detección del VIH, ya que la mayoría de las personas con el VIH desean seguir trabajando, lo cual mejora su bienestar físico y mental, y tienen el derecho a hacerlo.

Cuando se presente en el trabajador con VIH alguna de las enfermedades relacionadas con el SIDA, de tal forma que se encuentre incapacitado para el desempeño del trabajo, deberá intervenir la seguridad social, otorgándoles los mismos derechos que a aquéllos trabajadores que no estén infectados por el VIH y que presenten alguna otra enfermedad.

De acuerdo con la Ley del Seguro Social en caso de enfermedad se otorgará al asegurado la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el padecimiento (art. 99). Si al concluir dicho periodo, el asegurado

continúa enfermo, el Instituto prorrogará su tratamiento hasta por el término de cincuenta y dos semanas más, previo dictamen correspondiente (art. 100).

Tendrá también derecho a un subsidio en dinero, siempre y cuando se cumplan los requisitos señalados por la ley, que se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad mientras dure esta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas. Si al concluir dicho periodo el asegurado continuara incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago hasta por 26 semanas más (art. 104).

5.4. Propuesta

Casi a fines del siglo XX, cuando ya se pensaba que la mayoría de las enfermedades transmisibles habían dejado de ser una amenaza, una nueva enfermedad se convirtió en poco tiempo en uno de los más graves problemas de salud en todo el mundo, esta enfermedad es el SIDA.

El SIDA reúne varios de los temores más profundos de nuestra condición humana: el miedo a lo desconocido, a la sangre, al sexo, a la enfermedad, a la incapacidad, al abandono, a la soledad y a la muerte. Además de estos miedos, que evidencian nuestra vulnerabilidad humana, otros factores han contribuido a una actitud social alarmista y poco tolerante; entre ellos, la información y el tratamiento inicial a veces confuso y ambivalente que de esta enfermedad se hizo.

Se calcula que los adultos infectados por el VIH suman ya 13 millones, de los cuales 5 millones serían mujeres. Según estimaciones conservadoras, en el año 2000 habrá un mínimo de 10 millones de casos de SIDA en adultos y 40 millones de personas infectadas por el VIH, de los cuales 10 millones serán niños.⁶²

Hoy en día se sabe que el VIH, agente causal del SIDA, debilita el sistema inmunitario como resultado de su efecto mortal sobre las células que lo componen, cuanto más células del sistema inmunitario mueren a raíz de la infección por el VIH, más difícil le resulta al organismo defenderse contra otras infecciones, a las que se denominan "oportunistas".

Las formas de transmisión del VIH comprobadas científicamente son por contacto sexual, a través de la sangre o sus componentes, por órganos o tejidos infectados y de una mujer infectada al feto o recién nacido, las cuales son prevenibles. Es más, aun cuando se descubra su cura, la prevención deberá continuar siendo la estrategia más importante en la lucha contra la enfermedad.

La estrategia de prevención consiste en reducir la transmisión sexual, sanguínea y perinatal del VIH, para lo cual es imperativo *difundir información e impartir educación a todos los niveles, con miras en lograr cambios en el comportamiento no sólo de las*

⁶² ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. *SIDA. La Epidemia de los Tiempos Modernos*. Organización Mundial de la Salud. p. 52.

personas infectadas y de las que están en riesgo de contraer la infección, sino también de las comunidades y la sociedad en general.

Los recursos limitados y la necesidad de lograr la mayor eficacia con las acciones, obligan a integrar los servicios de prevención y control de otras enfermedades por lo que *las actividades para prevenir la infección por el VIH no deben limitarse sólo al sector salud, sino que deben incluir también otros sectores, los cuales en coordinación con recursos económicos adecuados podrán asegurar que los medios que se adopten sean eficaces.*

Quizás más que ninguna enfermedad, el SIDA prospera a costa de la ignorancia. Por eso se deben *planear estrategias de prevención destinadas a todos los sectores y a todos los grupos de edad de la población, pero dirigidas fundamentalmente en los grupos de comportamiento de riesgo.*

De la misma forma, se deben *realizar campañas de educación para los agentes de salud sobre las características de la infección por el VIH y el SIDA, lo cual redundará en la mejor calidad de los servicios que ellos proveen.*

Independientemente del grupo de población al que está dirigido el mensaje educativo, deberá expresarse en forma clara, directa y apropiada desde el punto de vista sociocultural.

La prueba de detección en los lugares de trabajo como parte de una obligación del trabajador, como ya se estableció no tiene razón de ser porque la infección por el VIH no limita, por sí misma, la capacidad de trabajo.

Si bien podría parecer una medida o alternativa para el control, dirección y prevención de la enfermedad, es cierto también que tiene grandes inconvenientes, entre los que destacan los relativos a las características de las pruebas de diagnóstico utilizadas (obtención de falsos positivos), los aspectos socioculturales, de salud pública y económicos, además de la discriminación familiar, social y laboral que por ignorancia de la enfermedad se fomentaría.

Resultando esta medida ineficiente y contraria a la finalidad de subsistencia de la relación de trabajo y a los principios del derecho del trabajo.

Por lo que consideramos que una manifestación básica de solidaridad humana será *el buscar condiciones más apropiadas para que las personas infectadas puedan*

A - *realizar sus tareas habituales y evitar el temor infundado al contagio que trae como consecuencia que muchas de las personas infectadas sean despedidas de sus empleos.*

Lo que repercutirá para que los trabajadores con VIH/SIDA puedan sobreponerse a su enfermedad al ser considerados como personas altamente productivas, en tanto no presenten alguna enfermedad grave relacionada al SIDA que merme su estado de salud haciéndose imposible el desarrollo efectivo del trabajo. Situación en la que deberá intervenir la Seguridad Social, pero esto ya es asunto aparte.

Al considerar que la lucha contra el VIH/SIDA, no es privativa del sector gubernamental o de las organizaciones no gubernamentales, se deberá *estimular la activa participación de los sectores patronal y sindical en la lucha contra el SIDA. misma que puede abarcar desde el financiamiento de las campañas, hasta el reforzamiento de las mismas.*

Los centros de trabajo pueden constituirse en un lugar de reforzamiento de las campañas de prevención del VIH/SIDA un ejemplo de ello lo constituye el programa piloto de educación sobre el SIDA entre las mujeres de las fabricas de ensamblaje ligero, lanzado en Haití en 1988 por el Centro de Promoción de Mujeres Obreras (CPFO), a través del cual pudo abrirse las puertas de varias fabricas por primera vez. "El equipo del Centro estableció contacto telefónico con algunos gerentes para hablar

sobre el SIDA y solicitar permiso para efectuar 'mesas redondas' con los/las trabajadoras/as. Se habló con 18 gerentes de fabricas durante un periodo de 12 meses y sólo dos negaron la entrada a sus fabricas al personal de CPFO... En total, se llevaron a cabo 85 sesiones educativas, con una duración promedio de dos horas por sesión, en 28 diferentes fabricas, organizaciones comunitarias o laborales... El aspecto más importante del programa consistió en la capacitación de 38 promotores voluntarios de salud."⁶³

Dentro del desarrollo de dichas campañas se podría contemplar el *presentar y difundir en los lugares de trabajo el documento desarrollado por el CONASIDA, denominado Derechos Humanos y el SIDA*, ya que a través de este se pretende evitar todo tipo de discriminación y proteger los derechos humanos y la dignidad de las personas afectadas por el VIH o que han desarrollado SIDA, porque de lo contrario esta enfermedad no sólo acabara con las personas con VIH/SIDA, sino con sociedades completas.

Las personas que padecen VIH/SIDA, como seres humanos, tienen los mismos derechos que cualquier individuo sano dentro de la sociedad. Por lo cual se deben *buscar vías alternas en los que no sólo se de difusión del documento ya citado, sino de los derechos constitucionales de las personas infectadas.*

⁶³ Acción en SIDA. Sección Latinoamericana. Dissier México, p. 4 y 5.

La intervención patronal y sindical que se sugiere no deberá abarcar acciones ya encomendadas a autoridades sanitarias, entre las que se encuentra el llevar a cabo la prevención y control de enfermedades transmisibles, contemplado dentro de estas al SIDA.

Lo que sugiere evitar el establecimiento de las pruebas de detección de anticuerpos del VIH como obligación del trabajador en los lugares de trabajo, ya que dicha acción no redundara positivamente en la relación laboral, sino que solamente la perjudicaria por los temores que sobre la enfermedad han existido y que se manjean aun hoy en día.

En todo caso, se logrará más al proporcionar información sobre el padecimiento, porque podría motivar que muchos de los trabajadores con prácticas de alto riesgo, estén en condición de solicitar mayor información en centros especializados y decidir si se realizan o no la prueba de detección.

Dentro de tal situación podrán elegir el lugar en donde se garantice calidad y control en las pruebas, así como que el examen se realice en forma anónima y confidencial.

Consideramos que para evitar malos manejos en cuanto a la realización de los exámenes médicos contemplados en el Reglamento Interno de las empresas o establecimientos, se deberá *señalar como obligación patronal informar adecuadamente sobre la realización de estos, determinándose cuales se le efectuarán, así como de los resultados obtenidos.*

Las normas jurídicas frecuentemente se apoyan en los atributos esenciales del hombre conocidos como derechos humanos. El respecto a los derechos humanos es primariamente un imperativo ético pero, puesto que varios de ellos están reconocidos jurídicamente, su violación puede entrañar violaciones. Por lo que sugerimos que con la finalidad de proteger de igual forma a aquellos trabajadores que tengan algún riesgo de contraer dicha enfermedad por mínimo que sea, tales como los trabajadores de hospitales y centros de salud, debería modificarse la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, con el fin de determinar alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa e incurable.

Para el caso especial del SIDA, aún en instituciones de salud, deberá de realizarse la prueba de detección como parte del reconocimiento solo a petición del trabajador.

La Constitución mexicana establece que, en principio, todos tenemos derecho a la salud, lo cual implica recibir atención médica en los hospitales y centros de salud establecidos en el país, sin importar sexo, preferencia sexual, opiniones, creencias, estado de salud, ni situación familiar o social.

Para muchos el derecho al trabajo va inherente al derecho a la vida, porque todo ser humano en condiciones óptimas de salud requiere que se le otorguen posibilidades para que desarrolle plenamente alguna actividad productiva.

Para lo cual se necesitará *asignar más recursos para la investigación del padecimiento, para ampliar los servicios de salud y adquirir los materiales necesarios para su tratamiento, así como mejorar las condiciones de los trabajadores en sus centros de trabajo.*

CONCLUSIONES

a) Difundir información e impartir educación a todos los niveles, con miras en lograr cambios en el comportamiento no sólo de las personas infectadas y de las que están en riesgo de contraer la infección, sino también de las comunidades y la sociedad en general.

b) Las actividades para prevenir la infección por el VIH no deben limitarse sólo al sector salud, sino que deben incluir también otros sectores, los cuales en coordinación con recursos económicos adecuados podrán asegurar que los medios que se adopten sean eficaces.

c) Planear estrategias de prevención destinadas a todos los sectores y a todos los grupos de edad de la población, pero dirigidas fundamentalmente en los grupos de comportamiento de riesgo.

d) Realizar campañas de educación para los agentes de salud sobre las características de la infección por el VIH y el SIDA, lo cual redundará en la mejor calidad de los servicios que ellos proveen.

e) Buscar condiciones más apropiadas para que las personas infectadas puedan realizar sus tareas habituales y evitar el temor infundado al contagio que trae como consecuencia que muchas de las personas infectadas sean despedidas de sus empleos.

f) Estimular la activa participación de los sectores patronal y sindical en la lucha contra el SIDA, misma que puede abarcar desde el financiamiento de las campañas, hasta el reforzamiento de las mismas.

g) Presentar y difundir en los lugares de trabajo el documento desarrollado por el CONASIDA, denominado *Derechos Humanos y el SIDA*.

h) Buscar vías alternas en los que no sólo se de difusión del documento ya citado, sino de los derechos constitucionales de las personas infectadas.

i) Evitar el establecimiento de las pruebas de detección de anticuerpos del VIH como obligación del trabajador en los lugares de trabajo.

j) Señalar como obligación patronal informar adecuadamente sobre la realización de los exámenes periódicos que determine el Reglamento Interior, determinándose cuales se le efectuarán, así como de los resultados obtenidos.

k) Con la finalidad de proteger de igual forma a aquellos trabajadores que tengan algún riesgo de contraer dicha enfermedad por mínimo que sea, tales como los trabajadores de hospitales y centros de salud, debería modificarse la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, con el fin de determinar alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa e incurable.

Para el caso especial del SIDA, aún en instituciones de salud, deberá de realizarse la prueba de detección como parte del reconocimiento solo a petición del trabajador.

l) Asignar más recursos para la investigación del padecimiento, para ampliar los servicios de salud y adquirir los materiales necesarios para su tratamiento, así como mejorar las condiciones de los trabajadores en sus centros de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Editorial Harla, 1985, pp. 627.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Vigésima Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991, pp. 1088.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. México, Editorial Porrúa, S.A., 1985, pp. 446.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., 1992, pp. 474.

DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. T. I. Segunda Edición. México, Editorial Porrúa S. A., 1977, pp. 613.

DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. Segunda Edición. México, Editorial Porrúa S. A., 1977, pp. 802.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Cuarta Edición. México, Editorial Porrúa, S.A., 1977, pp. 639.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Cuarta Edición. México, Editorial Porrúa, S.A., 1986, pp. 737.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Décima Segunda Edición. México, Editorial Porrúa, S.A., pp. 444.

GUERRERO EUQUERIO. Manual del Derecho del Trabajo. Novena Edición, México, Editorial Porrúa, S. A., 1977, pp. 581.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. La Constitución y su Defensa. México, UNAM, 1984, pp. 740.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Fundamentos de Derecho. México, Editorial McGRAW-HILL, 1994, pp. 263.

MIRKO D. GRMEK. Historia del sida. Traducción Stella Mastrangelo, México, Editorial Siglo XXI, pp. 345.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. México, Editorial Porrúa, S.A., 1976, pp. 318.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. México, Editorial Porrúa, S.A., 1983, pp. 450.

SEPÚLVEDA AMOR, Jaime. Sida, Ciencia y Sociedad. Segunda Reimpresión, México, Edit. Fondo de Cultura Económica, 1989, pp. 584

T. DE VITA JR, Vincent, et al. SIDA, Etiología, Diagnóstico, Tratamiento y Prevención. Segunda Edición, México, Editorial Salvat, pp. 477.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. México, Editorial Porrúa S. A., 1978, pp. 600.

VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. Tratado de Derecho del Trabajo. T. I. Buenos Aires, Argentina, Editorial Astrea, 1982, pp. 556.

VEGA FRANCO Y GARCÍA MANZANERO, Leopoldo y Héctor. Bases Esenciales de la Salud Pública. Séptima Reimpresión. México. La Prensa Médica Mexicana S. A., p. 99.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

BAYOD Y SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. Madrid, Reus, pp. 546.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional. Garantías y amparo. Segunda Edición. México, Editorial Porrúa S. A., 1989, pp. 459.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. I-V. Vigésima Primera Edición. Buenos Aires, Editorial Heliastra S.R.L., 1989, pp. 2886.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Libros Científicos, Bibliográficos. Omeba. T. III. Buenos Aires, Editorial Ancalo, S. A., pp. 1070.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Libros Científicos, Bibliográficos. Omeba. T. XII. Buenos Aires, Editorial Ancalo, S. A., pp. 1165.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Libros Científicos, Bibliográficos. Omeba. T. XXI. Buenos Aires, Editorial Ancalo, S. A., pp. 1019.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Libros Científicos, Bibliográficos. Omeba. T. XXIV.
Buenos Aires, Editorial Anco, S. A., pp. 1006.

F. CABE Y DOBSON, Barbara y Pamela. Guía-Diccionario del Auxiliar Sanitario y de la Enfermera. Cuarta Edición, Barcelona, Editorial Jims, 1977, pp. 531.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. II
(D-H). Segunda Edición. México, Editorial Porrúa S. A., 1987, pp. 811-1602.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. III
(I-O). Segunda Edición. México, Editorial Porrúa S. A., 1988, pp. 1603-2302.

RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires,
Editorial Depalma, 1983, pp. 226.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Centésima Sexta
Edición. México, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1994, pp. 132.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Septuagésima Cuarta Edición México, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1994, pp. 915.

LEY GENERAL DE SALUD. México, Editorial Sista S.A. de C.V., 1993, pp. 253.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Quinquagésima Tercera Edición. México, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1994, pp.1155.

REVISTAS Y PERIÓDICOS

Acción en SIDA. núm. 10, enero 1991, publicado en español por Colectivo Sol, A.C., pp. 12.

Boletín Internacional sobre Prevención y Atención del SIDA (Acción en SIDA). núm. 25, abril-junio 1995, pp. 16.

CONASIDA. Programa de Mediano Plazo para la Prevención y Control del SIDA. México 1990-1994.

GACETA CONSIDA, Año II, núm. 1, mayo-junio 1989. pp.6.

GORDON Y KLOUDA, Gill y Tony. La Prevención del Sida y la Planificación de la Familia. Bogotá, Colombia, Editorial Presencia LTDA, 1990, pp.200.

HERNÁNDEZ M., RAMÍREZ D' Y REYES P. Juan Carlos, Hilda y Jeanette. SIDA: Información para la Prevención. México, IMIFAP, CONASIDA y Secretaría de Salud, 1995, pp. 35.

INSTITUTO DE DIAGNOSTICO Y REFERENCIA EPIDEMIOLÓGICOS. Boletín Mensual de SIDA/ETS (MÉXICO) 2,8, agosto, p.404 y 405.

INSTITUTO DE DIAGNOSTICO Y REFERENCIA EPIDEMIOLÓGICOS. Boletín Mensual de SIDA/ETS (México) 6,4: 2144-2169 abril 1992.

INSTITUTO NACIONAL DE DIAGNOSTICO Y REFERENCIA EPIDEMIOLÓGICOS. Boletín Mensual de SIDA/ETS (México) 6,6: 2192-2213 junio de 1992.

LETRA S SIDA, CULTURA Y VIDA COTIDIANA. EL NACIONAL. Núm. 12, octubre de 1995, pp.12.

LIFSHITZ Y TRUJILLO, Alberto, David. Los Derechos Humanos del Paciente Hospitalizado. Comisión Nacional de Derechos Humanos, pp. 34.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. SIDA. La Epidemia de los Tiempos Modernos. Organización Mundial de la Salud, pp. 58.