

326  
Ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

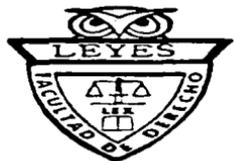
EL SIDA, PEMEX Y LA CLAUSULA DE EXCLUSION

**T E S I S**

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

**HECTOR GERARDO HERNANDEZ MARTINEZ**

ASESORA: LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESUS



MEXICO, D. F.

1997

**TESIS CON FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis 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.

A ti, Señor, quiero darte las gracias por haberme dado la oportunidad de llegar a ver realizada esta etapa de mi vida, a ti todo mi amor y mi fe.

A mis Padres, quienes me han dejado la mejor de la herencias, gracias por su cariño, apoyo regaños y consejos, quiero que sepan que los quiero mucho y que este logro es de Ustedes, ya que es la única forma de agradecerles tantos sacrificios que han hecho por mí.

A mis hermanos, Federico, Jazmin, Rocio y Angélica gracias por su apoyo incondicional que siempre me han brindado, por su cariño y comprensión, espero que este trabajo sea el impulso para cada uno de Ustedes y logren sus objetivos, los quiero mucho.

A tí, Rocio Riverón C., que haz sido impulso y coraje en el desarrollo del presente trabajo, te quiero mucho y te doy las gracias por ser como eres.

A mis queridos Maestros por compartir conmigo sus valiosos conocimientos. Y a mi querida Universidad, de la que orgullosamente formo parte y en sus aulas dejo gratos recuerdos.

En agradecimiento y con cariño a mi asesora y amiga la Lic. Dinorah Ramirez De Jesús, por haberme dirigido este humilde trabajo.

## INDICE

	Pags.
Introducción	I
<b>CAPITULO 1</b>	
<b>GENERALIDADES</b>	
1.1 Trabajo.	1
1.2 Derecho del Trabajo.	2
1.3 Relación de Trabajo.	6
1.3.1 Sujetos de la Relación de trabajo.	8
1.3.1.1 El patrón.	8
1.3.1.2 El trabajador.	9
1.4 Derecho Colectivo de Trabajo.	12
1.4.1 Derecho de Asociación.	13
1.4.2 Coalición.	14
1.4.3 Sindicato.	15
1.5 Contrato Colectivo de Trabajo.	17
1.5.1 La Cláusula de Exclusión.	19
1.5.1.1 Cláusula de Exclusión por Ingreso.	22
1.6 Petróleos Mexicanos.	24
1.6.1 La reestructuración de Petróleos Mexicanos y su Ley Orgánica de 16 de julio de 1992.	25
<b>CAPITULO 2</b>	
<b>EL SINDROME DE INMUNODEFICIENCIA ADQUIRIDA</b>	
2. El Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida	31

2.1	Definición del SIDA.	32
2.2	Origen del virus del SIDA.	34
2.3	Etiología del SIDA.	39
2.4	La Epidemiología de la enfermedad.	41
2.5	Características de Transmisión del VIH.	44
2.6	Cuadro Clínico y Diagnóstico de la Infección por VIH.	48
2.6.1	Pruebas para el Diagnóstico del VIH/SIDA.	52
2.7	Tratamiento de la Infección por VIH.	54
2.8	El SIDA en México.	58

### **CAPITULO 3 MARCO JURÍDICO**

3.	Marco Jurídico.	61
3.1	La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.	62
3.1.1	Los Artículos 4º, 5º, 73 fracción XVI y 123 Constitucionales.	63
3.2	La Ley Federal del Trabajo de 1970.	67
3.2.1	Duración de las Relaciones de Trabajo.	67
3.2.2	Suspensión de las Relaciones de Trabajo.	70
3.2.3	Rescisión de las Relaciones de Trabajo.	75
3.2.4	Terminación de las Relaciones de Trabajo.	77
3.3	La Responsabilidad.	81
3.3.1	Responsabilidad del Patrón.	82
3.3.2	Responsabilidad del Trabajador.	85
3.4	Los Derechos de Preferencia.	86
3.5	La Cláusula de Exclusión, en la Ley Federal de Trabajo.	90

3.6 La Ley General de Salud de 1984.	91
3.7 El Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la Industria Petrolera.	93
3.7.1 La Cláusula de Exclusión por Admisión en Petróleos Mexicanos.	93
3.7.1.1 La Cláusula 4 del Contrato Colectivo de PEMEX.	94
3.7.1.2 La Cláusula 103 del Contrato Colectivo de PEMEX	98

#### **CAPITULO 4**

#### **CONSIDERACIONES SOBRE EL TEMA**

4. Consideraciones sobre el tema.	100
4.1 El SIDA no es impedimento para laborar en Petróleos Mexicanos.	101
4.2 Normatividad sobre el manejo Administrativo Laboral en trabajadores con SIDA en Petróleos Mexicanos.	103
4.3 Criterio sustentado al respecto por Tribunales, en un caso verídico en Petróleos Mexicanos.	110
4.4 Declaración basada en la reunión consultiva de la (OMS) Organización Mundial de la Salud, en asociación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	122
4.5 Propuesta para que se supriman los exámenes médicos, como uno de los requisitos establecidos en la Cláusula de Exclusión por Ingreso aplicable a trabajadoresseropositivos al VIH.	126
Conclusiones.	132
Bibliografía Consultada.	137

## **I N T R O D U C C I O N**

El presente trabajo tiene la finalidad de concientizar al lector de la importancia y trascendencia de la falta de legislación en nuestro país, respecto del virus de la inmunodeficiencia adquirida y su repercusión en los centros de trabajo.

A dieciséis años de que fue descubierto el VIH/SIDA, su rápida propagación y evolución es preocupante puesto que el número de casos continúa creciendo a gran velocidad, principalmente en los países en vías de desarrollo, entre ellos México.

Ahora bien, el estudio de la relación entre el SIDA y el lugar del trabajo, parte de la existencia de dos corrientes de pensamiento que se oponen entre si.

La primera corriente pretende legislar para salvaguardar los derechos de la sociedad ante el infectado y sus posibles conductas ilícitas, por encima de los derechos humanos de este último, mientras que la segunda, la cual compartimos, considera que no solo es posible enfrentar el SIDA respetando los derechos humanos de las personas involucradas, sino que ello es una exigencia de cuyo cumplimiento depende el éxito de la lucha contra el SIDA.

Los trabajadores que se encuentran infectados por el virus del VIH, sufren una serie de estigmatizaciones y rechazos, entre ellas la negativa de otorgarles empleo, educación, vivienda, servicios funerarios, el despido de trabajadores infectados, la negativa de atenderlos en los

centros hospitalarios, situaciones que violan las garantías individuales y sociales de los trabajadores.

Pretendemos con el desarrollo de la presente tesis dar una idea general de la importancia del virus del VIH, así como su origen, formas de transmisión tratamientos y diagnósticos para su detección así como determinar que nuestro país no existe reglamentación alguna respecto al SIDA en los centro de trabajo. En virtud de ello, existe la necesidad de reglamentar al respecto.

Ahora bien, la presente tesis se encuentra enfocada a Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios quienes tienen pactado con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana dentro de su Contrato Colectivo de Trabajo vigente, la Cláusula de Exclusión por Admisión, esta última resulta un impedimento para que puedan laborar los trabajadores que son portadores del VIH, en los centros de trabajo.

Por consiguiente el SIDA no debe ser impedimento para laborar en Petróleos Mexicanos, ya que el contrato colectivo de trabajo no regula ni contempla este supuesto tampoco la Ley Federal del Trabajo. En todo caso deberán modificarse los requisitos que complementan la Cláusula de Exclusión por Admisión.

## **CAPITULO 1 GENERALIDADES**

El presente capítulo tiene por objeto, conocer los conceptos básicos del derecho del trabajo y los elementos que él intervienen, así como su estudio, el cual permitirá una mayor y mejor comprensión de esta rama del derecho, la cual se encuentra prevista dentro de nuestra doctrina y legislación vigente.

### **1.1 TRABAJO.**

La palabra *trabajo*, ha sido objeto de varias discusiones respecto a su origen. Algunos autores señalan que deriva griego *thlibo*, que significa: apretar, oprimir o afligir. Otra corriente considera que deriva del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, puesto que el trabajo lleva implícita la idea de esfuerzo, es una traba. Algunos mas, ubican su raíz en el verbo *laborare*, que significa labrar, asociándose con la idea de la labranza de la tierra.

Rubinstein señala que deriva "del latín *opera*: obra, operación, empleo, industria, actividad laboral, ocupación, tarea, faena, oficio, profesión o labor".<sup>(1)</sup>

En el Diccionario de la Real Academia Española, se conceptúa al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".<sup>(2)</sup>

---

<sup>(1)</sup> RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Argentina. 1983. p. 226.

La comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo incluyó la idea del trabajo en el párrafo segundo del artículo 8° que hace referencia al grado de preparación técnica:

“Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

La Ley Federal del Trabajo vigente señala en su artículo 3°.

Art. 3°. “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”.

De las anteriores definiciones podemos concluir brevemente sin tecnicismos jurídicos, que trabajo es toda actividad material o intelectual que realiza todo el humano mediante la cual adquiere como contraprestación los recursos que servirán para satisfacer sus necesidades.

## **1.2 DERECHO DEL TRABAJO.**

---

<sup>(4)</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo X. Décimo Novena Edición. Espasa-Calpe. España. 1971.

Para determinar el concepto de derecho del trabajo debemos tener en cuenta que han existido varias denominaciones en torno al Derecho del Trabajo, entre las que encontramos los conceptos de derecho industrial, obrero, social, proletario, corporativo, laboral, del trabajo e inclusive un nuevo derecho, mismos que se definen de la siguiente manera:

**Derecho Industrial.** En un principio y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial.

Basta recordar que al aparecer la maquinaria, trae como consecuencia la evolución de dicha actividad, que provoca lo que conocemos como revolución industrial y por ende, se asoció dicho término.

**Derecho Obrero.** Este término es limitativo puesto que se refiere única y exclusivamente a los trabajadores de las fábricas, excluyendo el trabajo intelectual.

**Derecho Social.** Al contrario del anterior, este concepto es tan amplio como el derecho en general. Tiene el inconveniente de que llega a confundirse con el derecho, puesto que éste por naturaleza es social.

**Derecho Proletario.** Utilizado por los regímenes fascistas, que exaltan al nacionalismo como son el caso de la Alemania Nazi e Italia bajo el gobierno de Mussolini.

**Derecho Corporativo.** Término utilizado por los sindicatos que funcionan como corporaciones creadas por el propio sistema en donde el beneficio colectivo se antepone a las mas mínimas necesidades humanas.

**Nuevo Derecho.** Concepto dado a esta rama del derecho, social en virtud a ser la de más reciente creación en relación con las ramas.

El Derecho del Trabajo surge como un derecho nuevo, parte del derecho general, con características determinadas como lo señala Mario De La Cueva. "El Derecho del Trabajo es uno de los estatutos mas jóvenes. Para nacer tuvo que romper la vieja división del derecho público y privado. Entró en el mundo de lo jurídico como un derecho de nuevo cuño, expresa el nuevo ideal de los hombres, de los pueblos y de la humanidad, que es asegurar a cada hombre una existencia digna".<sup>(3)</sup>

A los anteriores conceptos debemos aunarlos los de Derecho del Trabajo y Derecho Laboral, existiendo disputas por determinar cual es el término más indicado. Nuestra legislación se ha inclinado por adoptar el primero, puesto que se adecua a nuestra realidad social, siendo partidarios de tal denominación autores doctrinarios como Mario De La Cueva, Néstor De Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina, Euquerio Guerrero y José Dávalos Morales.

Cabe señalar que los primeros autores del Derecho del Trabajo utilizan la palabra "legislación", al referirse a la disciplina laboral, en vez

---

<sup>(3)</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decima segunda edición. Porrúa. México. 1990. p. 3.

de utilizar la palabra derecho. Sin embargo, dicho término es limitante, en tanto se refiere al conjunto de disposiciones legales dictadas en torno al derecho del trabajo.

Mario De la Cueva señala que "no podemos emplear los términos: legislación o leyes del trabajo, porque las relaciones entre los trabajadores y los patronos no se rigen únicamente por las leyes emanadas del poder legislativo, sino también por los convenios internacionales y por los Contratos Colectivos".<sup>(4)</sup>

Al efecto el maestro Sánchez Alvarado nos da el concepto de Derecho del Trabajo; "El Derecho del Trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos individuales y colectivo relaciones entre trabajadores y patronos, entre trabajadores entre sí, entre patronos, mediante la intervención del Estado para proteger y tutelar a quien preste un servicio subordinado garantizándole condiciones dignas y decorosas que como ser humano le corresponden y posibilitándole los medios para que alcance su destino".<sup>(5)</sup>

Podemos concluir el presente apartado creando nuestra propia definición, señalando que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas creadas por el legislador con el objeto de proteger y reglamentar las relaciones laborales así como prever la protección mínima entre trabajadores y patronos.

---

<sup>(4)</sup> Idem.

<sup>(5)</sup> SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Curso de Especialización Civil, Mercantil, Laboral impartido en Petróleos Mexicanos del 30 de julio al 1 de octubre de 1993 p 23.

### **1.3 RELACION DE TRABAJO.**

En la Ley Federal del Trabajo define a la relación de trabajo en el artículo 20, primer párrafo, en la forma siguiente:

**Art. 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".

Dentro de ese concepto encontramos que contiene los siguientes elementos:

1. Elemento Subjetivo. Lo conforman el patrón y el trabajador.
2. Elemento Objetivo. Es la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de una remuneración por ello.

La subordinación, es la obligación jurídica de una persona física (trabajador) de prestar un servicio, bajo las ordenes y siguiendo las instrucciones o lineamientos que una persona física o moral (patrón) para obtener un beneficio por ese servicio prestado, por el cual dará al trabajador una retribución en dinero, en cantidad igual o mayor a las fijadas por la ley como mínimas.

Mario De La Cueva la describe como: "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que se el acto o la causa que le

dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos, Contratos-Ley y de sus normas supletorias".<sup>(6)</sup>

Otra figura jurídica que tiende a surtir los mismos efectos de la relación de trabajo, es el contrato individual de trabajo previsto en el segundo párrafo del citado artículo 20 de la ley laboral que a la letra dice:

Art. 20 "...

"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 y subordinado, mediante el pago de un salario".

Podemos resumir diciendo que la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo, surten los mismos efectos, creando una relación jurídica que encierra un conjunto de derechos y obligaciones vinculando a las partes que en ella intervienen, desde el momento en que el trabajador empieza a prestar el servicio personal subordinado, de tipo intelectual o material a un patrón, quien le tendrá que pagar como contraprestación un salario por el servicio prestado.

---

<sup>(6)</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Tomo I. p. 4.

### **1.3.1 SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.**

Los sujetos que intervienen en la relación laboral como vimos en el punto anterior son el patrón y el trabajador.

Las relaciones laborales se clasifican atendiendo al interés individual de uno o varios trabajadores o atendiendo al interés en conjunto de la comunidad trabajadora, de ahí obtenemos como resultado una relación individual o una relación colectiva laboral respectivamente.

La relación individual laboral se da entre el propio trabajador quien interviene para defender sus derechos e intereses ante el patrón, pues siendo una persona física no puede ser titular de intereses colectivos, los sindicatos son los que intervienen en las relaciones colectivas laborales para estudiar, defender y mejorar los derechos e intereses de la comunidad obrera.

El patrón no solo puede, sino que tiene que converger en los dos tipos de relaciones laborales, puesto que sin él, por ser el otro elemento indispensable para que exista la relación laboral, ésta no existiría.

#### **1.3.1.1 EL PATRON.**

Como se estudio en el apartado anterior nuestra ley laboral lo regula en el artículo 10 define el concepto del patrón, en los siguientes términos:

**Art. 10. "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.**

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

El maestro José Davalos, respecto de la terminología de patrón indica que; "a la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacionales".(7)

De lo anterior, entendemos que los patrones pueden ser personas individuales, jurídicas o patrimonios afectos a un fin con o sin titular determinado, que persigan o no fines de lucro y que se benefician directamente del servicio prestado por uno o varios trabajadores.

**1.3.1.2 EL TRABAJADOR.**

El otro sujeto que interviene en las relaciones laborales es el trabajador y la Ley Federal del Trabajo vigente lo define en el artículo 8°:

---

(7) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo 1. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988. p. 97.

Art. 8°. "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

Asimismo, en nuestra legislación al definir el concepto de trabajador no hace ninguna distinción entre hombres y mujeres, por lo que aplicando de manera subjetiva lo previsto en el artículo 4° Constitucional, mismo que dispone:

Art. 4°. "El varón y la mujer son iguales ante la Ley", de ahí que a pesar de lo previsto en la Constitución, por causas naturales se ha regulado el trabajo de las mujeres en forma especial en el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, dándoles el carácter de igualdad de derechos y obligaciones que gozan los hombres, pero con el propósito fundamental de proteger la maternidad, y por ello, se determinan algunas limitaciones para la prestación de un servicio por parte de las mujeres.

También regula lo relativo al trabajo prestado por los menores de edad, previendo algunas prohibiciones para la contratación de personas menores de 14 años y limitaciones a los mayores de 14 y menores de 16 años, con la condición de estos últimos que hayan terminado su

educación obligatoria, situaciones que se encuentran reguladas en el Capítulo Quinto bis, de la Ley Laboral.

Existe otro tipo de trabajador, el de confianza mismo que se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo y no está definido de manera precisa en el Artículo 9º, el cual prevé lo siguiente:

Art. 9º. "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

"Trabajador es el sujeto primario de las relaciones de trabajo en torno del cual gira el estatuto laboral".<sup>(8)</sup>

El trabajo se desempeñará de una manera subordinada, obteniendo por esta actividad una remuneración.

---

<sup>(8)</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Tomo I. p. 4.

Los derechos del trabajador se encuentran consignados en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, tanto a nivel individual como colectivo.

Además del término trabajador se utiliza coloquialmente la palabra empleado, sin que exista fundamento legal en el cual apoyarse su uso.

Podemos concluir diciendo que el trabajador es uno de los sujetos que intervienen en la relación laboral, quien presta un servicio personal subordinado a un patrón, pudiendo ser éste, una persona física o una moral, la cual se beneficia directamente por ese servicio prestado a cambio de una remuneración económica.

#### **1.4 DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Las relaciones de Derecho Colectivo no tienen por objeto asegurar directamente la protección del trabajo dependiente o subordinado, como finalidad del derecho individual del trabajo.

Su función consiste en permitir la organización de grupos sociales y fijar las reglas con arreglo a sus relaciones, teniendo como finalidad asegurar el bienestar y mejoramiento de los trabajadores.

Las relaciones colectivas aparecen cuando los trabajadores advierten que el unirse les proporciona mayor fuerza y eficacia, iniciándose el fenómeno de la asociación profesional, y de igual manera, los patrones se unen para la defensa de sus respectivos intereses.

De la Cueva, define al Derecho Colectivo como "los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo".<sup>(9)</sup>

El mismo autor señala que "el derecho colectivo de trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social, es el camino para la creación de los estatutos y para vigilar su cumplimiento es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad".<sup>(10)</sup>

En ese orden de ideas, debe estudiarse una serie de instituciones que son fundamentales para el derecho colectivo de trabajo, entre las que se encuentran las asociaciones profesionales, la coalición, el sindicato, el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley que serán analizados en los apartados subsecuentes.

#### **1.4.1 DERECHO DE ASOCIACION.**

Nuestra Constitución Política en su artículo 9º, establece el derecho de asociación en los siguientes términos;

Art. 9º "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".

---

<sup>(9)</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Quinta Edición. Porrúa. México. 1989. p. 211.  
<sup>(10)</sup> Ibidem. p. 217.

Es un derecho y una garantía individual que tiene todo individuo para reunirse o asociarse siempre que se tenga un fin lícito y se realice en forma pacífica.

Debemos entender por Asociación, a toda agrupación de personas físicas, realizada con un cierto propósito de permanencia, para el cumplimiento de una finalidad cualquiera, de interés común para los asociados, siempre que sea lícito.

Dentro de este supuesto se encuentran las instituciones del derecho colectivo de trabajo tales como los sindicatos, las coaliciones, las asociaciones por mencionar algunas.

#### **1.4.2 COALICION.**

El artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XVI prevé el derecho de coalición en los siguientes términos:

Art. 123. "...

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en la defensa de sus respectivos intereses, formando, sindicatos, asociaciones personales, etc".

Al consagrarse ese derecho social en nuestra constitución tuvo que ser previsto dentro de la ley reglamentaria correspondiente.

De ahí entonces que la Ley Federal del Trabajo, reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patrones en el artículo 355, mismo que dispone:

Art. 355 "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

El maestro Ramírez Fonseca señala que "la coalición generalmente hablando, es un grupo de trabajadores sin personalidad jurídica propia, es decir cada trabajador es poseedor de sus derechos y los ejercita en nombre propio sin que la coalición represente propiamente a los trabajadores, que forman parte de la misma. El sindicato debidamente constituido y registrado si constituye una persona jurídica o comúnmente se llama persona moral".<sup>(11)</sup>

Podemos concluir señalando que se entiende por coalición, todo acuerdo temporal de trabajadores o patrones con el objeto de defender sus intereses comunes. Una vez satisfecha la defensa de ese interés común cesan ó desaparece el origen y objeto de esta.

#### **1.4.3. SINDICATO.**

El derecho de los trabajadores de unirse en sindicatos encuentra su fundamento en la citada fracción XVI del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana.

---

<sup>(11)</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Ley Federal del Trabajo. Comentada por. Novena Edición. Pac. Mexico, 1996. p. 130.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 356, la definición y objeto de los sindicatos ya sean de trabajadores o patrones, el cual se transcribe a continuación:

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

Es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase.

Su principal objetivo de creación es la búsqueda del mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores, ambición legítima, convirtiéndose en una necesidad.

Primordialmente es un derecho de los trabajadores la creación de sindicatos, apesar de que el artículo 123 apartado A fracción XVI constitucional, dispone que también es un derecho de los patrones; lo cierto es que el sindicalismo empresarial es muy difícil que se origine pero no imposible, en virtud de que el objeto de la creación de los mismos es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses en este caso el de los trabajadores, puesto que si existe un solo patrón no es necesario que tenga que crear un sindicato patronal para defender sus intereses.

Para defender sus intereses tienden crear instrumentos jurídicos que se encuentran contemplados en la ley laboral, es decir la creación de contratos colectivos y contratos ley, mismos que tienen por objeto

reglamentar y proteger con mayor amplitud a los trabajadores, instituciones que a continuación se procede a analizar.

### **1.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

El Contrato Colectivo de Trabajo, lo define el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

Art. 386. "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".

Por contrato debemos entender el acuerdo de voluntades para crear y extinguir derechos y obligaciones entre dos o mas personas ya sean físicas o morales, en el cual se establecerán las condiciones de trabajo (jornadas, salarios, servicios médicos.), bajo las cuales se prestara el servicio, así como los derechos y las obligaciones de ambas partes debiendo ser siempre mayores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra legislación laboral otorga un mínimo de derechos que debe gozar el trabajador, de tal forma que la finalidad de celebrar contratos colectivos de trabajo es de constituir prestaciones superiores y mejores condiciones generales para la prestación del servicio en una empresa o establecimiento, y que sirvan de modelo a los contratos

individuales de los trabajadores que gocen de los beneficios de esas estipulaciones, que de no ser así, no tendría ningún sentido la existencia de esos contratos.

Como características del Contrato Colectivo de Trabajo encontramos que lo celebran por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales; tiene la finalidad de establecer normas generales; su campo de aplicación es una empresa o establecimiento.

En ese sentido en el Contrato Colectivo de Trabajo debe participar el sindicato representante de los trabajadores, quien es el único legitimado para suscribirlo, y en consecuencia un trabajador individualmente considerado no podrá modificarlo ni está legitimado para celebrarlo, razonamiento que se encuentra sustentado por nuestro máximo Tribunal de Justicia en Jurisprudencia que apareció publicada en el Informe de 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 29, bajo el rubro de: "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA ACCION DE MODIFICACION DEL, NO ES INDIVIDUAL SINO COLECTIVA".

Asimismo, solo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de la empresa o establecimiento. En ese orden de ideas, la condición es quien se ostente como patrón, será el titular de la empresa.

Por otra parte, tenemos otra institución jurídica que tiende a surtir en forma semejante los efectos del contrato colectivo de trabajo, pero que busca la protección e igualdad de condiciones de un mayor número de trabajadores siempre que pertenezcan a una determinada rama de la industrial, conocido bajo la denominación de Contrato Ley.

El concepto de contrato-ley se encuentra contenido en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

Artículo 404. "Contrato-Ley es el convenio 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 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".

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, lo denominaba Contrato Colectivo Obligatorio. Las industrias que poseen Contrato-Ley son la textil, la azucarera, la alcoholera, transformación del hule en productos manufacturados, la radio y televisión.

#### **1.5.1 LA CLAUSULA DE EXCLUSION.**

De La Cueva, determina el concepto de la cláusulas de exclusion señalando que "a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las cláusulas de exclusión son normaciones de los contratos colectivos y de los contratos ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte dicho sindicato".<sup>(12)</sup>

---

<sup>(12)</sup> DE CUEVA, Mario. Ob. Cit. Tomo II. p. 307.

Bajo este concepto, se toma a la cláusula de exclusión como una conquista de los trabajadores y por ende, una conquista sindical.

Al respecto sobre esta conclusión, diferimos, puesto que consideramos que la cláusula de exclusión, en realidad es una facultad por parte del patrón para acoger a los trabajadores a su servicio, actividad que realiza el sindicato actuando como mero intermediario. Es decir, el patrón tiene la facultad de autolimitarse en la contratación de los trabajadores a su servicio y no como se pretende, un triunfo del sindicalismo.

Otra concepción de las cláusulas de exclusión nos la da De Ferri quien sostiene que el objeto de consolidar la organización sindical y dar efectividad a sus decisiones y compromisos, es frecuentemente incluir en los convenios colectivos las llamadas "cláusulas de exclusión".

Las mismas consisten primero: "En la estipulación en virtud de la cual el empresario se obliga a admitir como trabajadores de su empresa solamente a quienes estén sindicalizados; y segundo: En la facultad establecida convencionalmente de pedir y obtener del patrono el despido de los trabajadores que hubieren renunciado o hubieren sido expulsados por el sindicato".<sup>(13)</sup>

Para apoyar tal criterio se toma lo fundamentado en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

---

<sup>(13)</sup> DE FERRI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen IV. Segunda Edición. Depalma. Argentina. 1974. p. 199.

Art. 395. "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que no presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Con lo anterior podemos concluir señalando que estamos en presencia de la cláusula de exclusión de doble alcance, puesto que una es de ingreso y la otra de separación.

Los contratos colectivos de trabajo, que consagran la cláusula de exclusión se fundamentan a través del citado artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual confiere el derecho a los sindicatos para convenir con el patrón que admita como sus trabajadores únicamente a sus agremiados (Cláusula de Exclusión por Ingreso), o de exigir la separación del trabajo de los miembros del sindicato que renuncien, o sean separados del mismo (Cláusula de Exclusión por Separación).

Para el desarrollo de la presente investigación únicamente se estudiara la cláusula de exclusión por ingreso en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, la cual es trascendental en virtud de que impide el acceso al trabajo siendo trabajador sindicalizado portador del VIH.

#### **1.5.1.1 CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO.**

El antecedente la de cláusula de exclusión por ingreso o también conocida como de admisión se encuentra en la Ley Federal del Trabajo de 1931, quien consignaba a través del artículo 48 su concepción en los siguientes términos:

Art. 48. "Es una normación del contrato colectivo o del contrato-ley, que obliga al empresario a admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados".

Por virtud de la cláusula de exclusión por ingreso, la facultad para designar a los trabajadores que ejecutarán las diversas obras en la empresa o establecimiento, pasó del patrón al sindicato.

En este tipo de cláusula se fijan dos normas, la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio que se le concede al sindicato para proponer a su candidato a ocupar el puesto vacante o de nueva creación, una vez concluido este periodo, el patrón podrá hacer libremente la designación.

La segunda, consiste en la opción eventual del patrón de un periodo de prueba al trabajador dentro del cual podrá separarlo sin responsabilidad, o someterlo a un examen de capacitación. En caso de separación del trabajador, es obligación del patrón solicitarle al sindicato un nuevo candidato, cosa que no sucede en la libre designación patronal.

En esencia la cláusula de exclusión por ingreso contiene una normación constante y una eventual, la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga a su candidato concluido este y de no hacerlo, el patron podrá libremente hacer la designación, la segunda es el señalamiento de un término de prueba, dentro del cual podrá el patrón separar sin responsabilidad, y la segunda opción, consiste en solicitar el sometimiento del trabajador a un examen de capacitación. Si se realiza la separación, el patrono deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato, en si se protege la preferencia de derechos para laborar en los trabajadores sindicalizados sobre los que no lo sean.

En función como lo señala Rubinstein la cláusula de exclusión "se fundamenta en la discriminación entre los obreros, según se hallen o no afiliados al sindicato".<sup>(14)</sup>

Es la concertación entre un sindicato y determinado grupo empresario, para que únicamente sean aceptados en las empresas trabajadores afiliados con el ente sindical aludido.

## **1.6 PETROLEOS MEXICANOS.**

---

<sup>(14)</sup> RUBINSTIEN, Santiago J. Ob. Cit. p. 39.

Petróleos Mexicanos, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la Ciudad de México, Distrito Federal, creado por Decreto del 7 de junio de 1938.

Por organismos descentralizados entendemos "las Instituciones creadas por disposición del Congreso de la Unión, o en su caso por el Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la forma o estructura legal que adopten" (Artículo 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal).

Por personalidad Jurídica se entiende la idoneidad para poder ser sujeto de derechos y obligaciones.

El patrimonio propio lo constituyen la totalidad o parcialidad los fondos o bienes federales o de otros organismos descentralizados, asignaciones, subsidios, concesiones o derechos que le aporten u otorgue el Gobierno Federal.

El objeto de estos organismos es la prestación de un servicio público o social, la explotación de bienes o recursos propiedad de la Nación (en este rubro se encuentra Petróleos Mexicanos), así como la investigación científica y tecnológica, o la obtención y aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social.

El decreto del 18 de marzo de 1938, declaro la fundación de Petróleos Mexicanos, institución que desde su nacimiento contó con las facultades necesarias para realizar los trabajos relacionados con la

explotación, exploración, refinación y comercialización del petróleo, iniciando oficialmente a operar el 20 de julio de 1938.

Posteriormente, bajo el concepto de empresa única el 6 de febrero de 1971, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, ahora como "Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, del carácter técnico, industrial y comercial" (artículo 1º) y que derogaba el Decreto de 7 de junio de 1938 (artículo 3º transitorio). En primer término, la citada Ley establece:

Art. 2º. "Petróleos Mexicanos, creado por Decreto del 7 de junio de 1938, es un organismo Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene por objeto, ejercer la conducción central y la dirección estratégica de todas las actividades que abarca la industria petrolera estatal en los términos de la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el ramo del Petróleo".

En nuestra Constitución en el artículo 27 constitucional reglamenta en materia del petróleo con gran espíritu patriótico y nacionalista, dado que dispone que se le atribuye a la Nación el dominio directo, inalienable e imprescriptible del subsuelo sobre los hidrocarburos que se encuentran en territorio nacional.

#### **1.6.1 LA REESTRUCTURACIÓN DE PETROLEOS MEXICANOS Y SU LEY ORGANICA DE 16 DE JULIO DE 1992.**

Las razones del legislador para hacer del petróleo una actividad estratégica para el desarrollo y la estabilidad económica han quedado apoyados y avalados por la historia, puesto que la industria petrolera, pese a cualquier deficiencia que pueda tener, juega un papel clave en el progreso de México y esa exclusividad marcada en el artículo 27 constitucional y su Ley Reglamentaria abarca la Exploración, Explotación, Refinación, Distribución, Exportación y ventas de primera mano de ese recurso natural, estableciéndose además en el artículo 28 del mismo ordenamiento que son actividades estratégicas para la economía y desarrollo nacional, quedando prohibido por tal concepto el otorgamiento de concesiones a particulares.

Para alcanzar esos lineamientos establecidos en nuestra Carta Magna, con mayor eficiencia y tomando en consideración que Petróleos Mexicanos es una empresa cuyas actividades y responsabilidades se han multiplicado a través del tiempo, la necesidad de un cambio en su estructura interna se torno indispensable, sin romper su unidad productiva y de mercado ni desincorporándolo por segmentos, pues ello significaría desintegrar uno de los muros construidos en defensa de la autonomía y soberanía de nuestro país, porque ciertamente privatizar a Petróleos Mexicanos significaría cederlo al exterior.

La reestructuración de Petróleos Mexicanos, es pues, con la finalidad de facilitar y acelerar el proceso de su modernización y desarrollo para lograr la competitividad y satisfacer la exigencias de la excelencia en la productividad que reclama nuestro país y el mundo.

La nueva Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 16 de julio de 1992, abrogando a la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos del 23 de enero de 1971, y reorganiza a Pemex con la creación de cuatro organismos subsidiarios atendiendo a las ramas principales de su actividad que son: Exploración y Producción; Refinación; Gas y Petroquímica-Básica; y Petroquímica Secundaria los cuales quedan bajo el mando y dirección de un organismo central, Pemex Corporativo, de conformidad con los artículos siguientes de esa nueva Ley Orgánica:

Art. 2º. "Petróleos Mexicanos, creado por Decreto del 7 de junio de 1938, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la Ciudad de México, Distrito Federal, que tiene por objeto, conforme a lo dispuesto en esta ley, ejercer la conducción central y la dirección estratégica de todas las actividades que abarca la industria petrolera estatal en los términos de la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el ramo del petróleo".

Art. 3º "Se crean los siguientes Organismos Descentralizados de carácter técnico, industrial y comercial, con personalidad jurídica y patrimonio propios, mismos que tendrán los siguientes objetos:

I. Pemex-Exploración y Producción: Exploración y explotación del petróleo y el gas natural; su transporte, almacenamiento en terminales y comercialización.

II. Pemex-Refinación: Procesos industriales de la refinación: Elaboración de productos petrolíferos y derivados del petróleo que sean susceptibles de servir como materias primas industriales básicas; almacenamiento, transporte, distribución y triales básicas; almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de los productos y derivados mencionados;

III. Pemex-Gas y Petroquímica Básica: procesamiento del gas natural, líquidos del gas natural y el gas artificial; almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de estos hidrocarburos, así como de sus derivados que sean susceptibles de servir como materias industrializables básicas y;

IV. Pemex-Petroquímica: procesos industriales petroquímicos cuyos productos no forman parte de la industria petroquímica básica, así como su almacenamiento, distribución y comercialización.

Las actividades estratégicas que este ley encarga a Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación y Pemex Gas y Petroquímica Básica, solo podrán realizarse por estos organismos.

Petróleos Mexicanos y los organismos descritos estarán facultados para realizar las operaciones relacionadas directa o indirectamente con su objeto. Dichos organismos tendrán el carácter de subsidiarios con respecto a Petróleos Mexicanos, en los términos de esta Ley”.

La creación de los cuatro organismos subsidiarios con patrimonio y entidad jurídica propios no desarticula ni fracciona a la industria petrolera, sino que es una nueva forma de organización encaminada a lograr que cada empresa subsidiaria se concentre en sus negocios específicos, se especialicen y control en sus funciones con mayor eficiencia, las cuales quedan plenamente delimitadas, y para lograrlo cuentan con autonomía de gestión iniciativa propia para aprovechar sus recursos, creatividad y productividad de su personal.

El mando y conducción central de los organismos subsidiarios corre a cargo de Petróleos Mexicanos (Pemex-Corporativo) con funciones de liderazgo, coordinación, orientación, vigilancia y en general con función de control sobre los planes operativos y de inversión de cada uno de dichos organismos subsidiarios, para hacer una industria petrolera íntegra y fuertemente vinculada entre sí, exigiendo a cada subsidiaria una evaluación rigurosa de su desempeño para que su funcionamiento y capacidad de lograr una respuesta económica de nuestro país.

La reestructuración de Petróleos Mexicanos se da con el objeto de alcanzar un mayor beneficio para México, con el vivo deseo de desarrollo y modernidad acorde a la época de cambio que estamos viviendo, y para fortalecer la estrategia petrolera y su actividad no solo en nuestro país sino en todo el mundo, optimizando su producción al máximo, sin dejar de reafirmar que los yacimientos de hidrocarburos y su explotación son de los mexicanos.

Con el estudio de los anteriores conceptos podemos concluir el presente capítulo logrando obtener una idea general del derecho del trabajo y de Petróleos Mexicanos, conceptos básicos y útiles para el desarrollo de los subsecuentes capítulos.

## **CAPITULO 2**

### **EL SINDROME DE INMUNODEFICIENCIA ADQUIRIDA**

El Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida es un trastorno nuevo y complicado del sistema inmunológico de defensa del cuerpo humano.

Principalmente ataca la estructura del sistema inmunológico de los seres humanos sin distinción de raza, sexo, edad, destruyéndolo por completo y dejando a los individuos sin defensas y a la deriva de las llamadas infecciones oportunistas que pueden llegar a causarles la muerte por sencillas que parezcan, lo que normalmente en una persona sana no ocurre.

Como consecuencia de esa alteración en el sistema inmunológico, los pacientes que desarrollan la enfermedad del SIDA, predisponiéndolos a desarrollar cánceres como el Sarcoma de Kaposi y linfomas (conocidos también, estos como tumores malignos).

El SIDA es causado por los retrovirus VIH-1 y VIH-2, conocidos comúnmente como Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), los cuales presentan características semejantes siendo el primero más agresivo en el cuerpo humano que el segundo y para efectos de su estudio se considera a ambos como uno solo, toda vez que de ellos se origina el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida.

El VIH es capaz de destruir un tipo específico de leucocitos o glóbulos blancos llamados linfocitos T cooperadores ó células CD4, estos

tienen la función de atacar y neutralizar a los invasores extraños produciendo un anticuerpo específico contra de los virus, el cual es incapaz de neutralizar el VIH, en la forma usual como acontece con otros virus y en consecuencia el individuo puede infectar a otros, sin saber que se encuentra infectado.

La mayoría de las personas que son portadoras del VIH, en un principio no presentan síntomas (se les conoce como asintomáticos), otros presentan síntomas que son la presencia de la evolución y desarrollo del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida pleno (a este tipo de personas se les conoce como sintomáticos), en la actualidad no existe una evolución cronológica de la enfermedad, por lo que su tiempo promedio de desarrollo varía de 2 a 10 años.

## **2.1 DEFINICION DEL SIDA.**

Se puede desglosar y definir lo que se entiende por SIDA de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española, lo siguiente:

Síndrome, significa: "El conjunto de signos y síntomas característicos de una enfermedad".<sup>(15)</sup>

Inmunodeficiencia, "Implica mecanismos de defensa corporal, defectuosos contra infecciones".<sup>(16)</sup>

<sup>(15)</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo X. Décima Novena Edición. Espasa-Calpe. España. 1970. p. 1205.

<sup>(16)</sup> DANIELS, Víctor G. Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. Segunda Edición. El Manual Moderno. México. 1988. p. 181.

Adquirido significa: "Contrario en oposición a heredado".<sup>(17)</sup>

En la actualidad no se dispone de un concepto preciso del término SIDA, no obstante ello, existe una definición establecida por los Centros para el Control de Enfermedades (Center for Disease Control) en Atlanta E.U.A. y que fue adoptada posteriormente por la Organización Mundial de la Salud y las Autoridades Sanitarias del Reino Unido, quedando de la siguiente manera:

"Para los fines limitados de investigación epidemiológica, un caso de Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida se define como aquel en que una persona tiene:

1. Una enfermedad diagnóstica con seguridad que indica cuando menos en forma moderada una deficiencia inmune celular subyacente (como una infección oportunista o un Sarcoma de Kaposi en una persona menor de 60 años).

2. Ninguna causa subyacente de deficiencia inmunocelular ni otra alteración que explique la disminución de la resistencia que haya relacionado con esa enfermedad".<sup>(18)</sup>

Consideramos que la definición más acertada del SIDA es la siguiente:

---

<sup>(17)</sup> Ibidem. p. 86.

<sup>(18)</sup> Ibidem. p. 182.

“El SIDA es el conjunto de signos y síntomas que denotan daños en el sistema inmunológico del organismo humano, provocando la desprotección del cuerpo hacia bacterias, parásitos, virus y otras enfermedades como el cáncer”.<sup>(19)</sup>

Es decir, que el virus del SIDA, ataca el sistema inmunológico a tal grado de destruirlo dejando al ser humano a la deriva y por consiguiente puede ser atacado por cualquier tipo de virus, bacterias o parásitos, mismos que pueden causarle la muerte, a consecuencia de una infección por sencilla que esta parezca lo que no ocurre en un individuo sano.

## **2.2 ORIGEN DEL VIRUS DEL SIDA.**

El VIH fue descubierto por el francés Luc Montagnier, director de la Unidad de Oncología Viral del Instituto Pasteur de Paris, y por el investigador estadounidense Robert Gallo, a quienes se les reconoce como los descubridores del virus.

El Virus de la Inmunodeficiencia Adquirida apareció por primera vez en el año de 1981 siendo detectado en jóvenes varones homosexuales, mismos que presentaban un agrupamiento inhabitual de enfermedades, como el Sarcoma de Karposi y la neumonía por Pneucystis, aunque estos síndromes aparecían normalmente en varones ancianos bien definidos del mediterráneo, la aparición en jóvenes aparentemente sanos no tenía precedentes.

---

<sup>(19)</sup> Ibidem. p. 240.

Se creía que se trataba de un síndrome clínico que únicamente se daba en varones homosexuales de acuerdo a la forma de vida y a la promiscuidad, la cual es consecuencia de una revolución sexual de los años de 1960 y 1970, que trajo consigo una mayor aceptación social de la homosexualidad.

Posteriormente comenzaron a describirse casos de SIDA en otras poblaciones como drogadictos por vía intravenosa y hemofílicos, en este último caso se determinó que la responsabilidad se debía a los preparados de factores de la coagulación obtenidos a partir de la mezcla de sangre de un gran número de donantes.

Por lo que se refiere a los drogadictos por vía intravenosa, hemofílicos y varones homosexuales promiscuos portadores del VIH, se observó la presencia de la disminución de linfocitos T colaboradores, esto no ocurre en una persona sana por el contrario aumenta la cantidad de linfocitos T o células CD4.

En los primeros enfermos mostraban un daño causado a ciertos glóbulos blancos, con predilección a los linfocitos T, que son el soporte de la inmunidad llamada celular.

Se pensó en la existencia del SIDA como consecuencia de las transfusiones sanguíneas, puesto que en algunos individuos portadores de la enfermedad, no mostraban ninguna de las características de los grupos de riesgo antes definidos, es decir, homosexualidad, hemofilia o drogadicción intravenosa, pero sí, ante la transfusión sanguínea.

Durante los meses siguientes, la comunidad médica se organizo para tratar de identificar la causa de esta nueva enfermedad. Se establecieron planes sistemáticos de estudio con el objeto de determinar que era lo que había podido suceder en los enfermos para provocar de una manera tan brutal y tan inesperada, el derrumbamiento de sus barreras de inmunidad con consecuencias tan dramáticas.

Al referirse a lo que ya se conocía, primero se trato de averiguar si algún agente o sustancia química podrían ser el origen de este déficit en el sistema de inmunidad, aparentemente adquirido en circunstancias misteriosas.

Era perfectamente lógico plantear una hipótesis de esta naturaleza, pues hay medicamentos y sustancias químicas capaces de reducir las defensas de inmunidad del organismo, de la misma manera en que también pueden hacerlo ciertas radiaciones que destruyen los glóbulos blancos.

La pista de las radiaciones muy pronto quedo descartada; los primeros enfermos que presentaban el padecimiento provenían de ciertas regiones geográficas determinadas tales como los Estados de California y Nueva York, zonas en las cuales no era posible identificar ninguna fuente de radiación.

Por lo demás, la hipótesis radiogénica no habria podido explicar la razón por la cual la enfermedad parecia preferir para su manifestación a los hombres homosexuales, puesto que las radiaciones engendran un ataque global a la inmunidad, mientras que en este caso

no se observaba sino un ataque particular enfocado solo hacia una parte de la inmunidad, la correspondiente a los linfocitos T.

En cambio, la responsabilidad de una sustancia química se considero durante un mayor lapso de tiempo. Si se descubría que los miembros de la comunidad norteamericana utilizaban comúnmente dicha sustancia, eso lo explicaría todo, (esa sustancia existe y se trata de un producto llamado nitrito de amilio o de butolio, que se emplea especialmente en cardiología por sus propiedades de dilatación de los vasos sanguíneos y que se ha usado durante largo tiempo para tratar casos de angina de pecho).

Esta sustancia fue utilizada en ratas que fueron sacrificadas durante los experimentos realizados para confirmar o descartar esta hipótesis, de los cuales se demostró que no sobrevenía ningún daño en el sistema de inmunidad por el hecho de obligarlas a respirar nitrito de amilio.

A partir de 1982, las sospechas se dirigen hacia un virus del grupo de los retrovirus. Es en el mes de enero de 1983, el francés Luc Montagnier, director de la Unidad de Oncología Viral del Instituto Pasteur de Paris, descubrió "un retrovirus bautizado primero con el nombre de LAV".<sup>(20)</sup>

---

<sup>(20)</sup> BARRE SINUOSA F, Cherna y/o. El SIDA en Preguntas, Edición. México. 1989. p. 17 a 23.

Existen otras células llamadas fagocitos que están recorriendo el organismo humano devorando cuerpos extraños y desechos celulares que, a su vez dan aviso a las demás células del sistema inmunológico para unirse en la lucha contra las invasoras del cuerpo.

Otros componentes del sistema son las llamadas células T las cuales reconocen las señales de los fagocitos, para detectar las características de los invasores.

Existen otros elementos importantes, componentes del sistema, las llamadas células "B" y "T", las primeras al ser estimuladas por las segundas se apartan y maduran en células plasmáticas, estas a su vez, producen anticuerpos que van dirigidos contra los virus específicos.

### **2.3 ETIOLOGIA DEL SIDA.**

Por etiología debemos entender es el estudio de las causas de las cosas, para la medicina es la investigación y estudio de las causas u origen de las enfermedades.

Las hipótesis mas recientes sobre la etiología del SIDA sugieren que la alteración subyacente de la inmunidad esta provocada por un virus.

El agente parece comportarse de manera similar al virus de la Hepatitis B (VHB) en la forma de transmisión, es decir, se contagia por contactos sexuales íntimos ó a través de una exposición a la sangre ó a productos sanguíneos. En la actualidad se considera como causa más

probable del SIDA al retrovirus humano (VIH) ó virus asociado con la linfadenopatía (LAV).

Este retrovirus tiene un diámetro aproximado de 1.000 Angstroms (alrededor de un diezmilésimo de milímetro), es decir se trata de una partícula mucho muy pequeña que puede traspasar membranas que hasta hace poco se consideraban como impermeables, este virus tiene predilección por el sistema linfático del organismo, al cual ataca y se introduce a las células llamadas linfocitos T en donde se reproducen, destruyéndolos totalmente, diseminándose rápidamente en la sangre, prosiguiendo su labor de infectar nuevas células, lo que a la postre dará resultados fatales para el individuo.

Por una parte, el proceso viral se va volviendo mas severo y por otra, al ser destruidos los linfocitos T, que son los generadores de anticuerpos (defensas específicas), la resistencia del individuo se hará cada vez menor, dando oportunidad a que otros organismos capaces de producir enfermedades se desarrollen con libertad casi absoluta por el grado inmunodepresivo que se ha creado.

Los individuos infectados con VIH, pueden clasificarse en 4 categorías, dentro de los cuales se presentan diferentes signos y síntomas en la evolución de la enfermedad:

1. Los portadores asintomáticos son aquellos que carecen de signos de inmunospresión, es decir, no presentan síntomas ni signos de la enfermedad, pero la misma sigue desarrollándose.

2. Linfadenopatía Generalizada Persistente (LGP) con tumoraciones ganglionales (linfadenopatía) en axilas, cuello, ingles y específicamente en los lugares que donde se encuentran células ganglionales.

3. El SIDA en su etapa temprana, sintomático, en esta etapa se presentan en el individuo síntomas y signos tales como: fatiga, fiebre, flogera (astenia), falta de fuerza (adinamia), rápida pérdida de peso corporal, crecimiento del bazo y diarrea sin causa justificada.

4. SIDA plenamente manifiesto, sintomático, el ser humano se encuentra expuesto a infecciones oportunistas que ponen en peligro su vida, tales como cuadros neumónicos y bronconeumónicos, frecuentes y graves, gastroenteritis severa (vómitos y diarreas) cuadros septicémicos (fiebres altas), crecimiento del hígado con fiebre, con aparición de color amarillo de la piel y orina (Hepatopatías infecciosas y casos raros de cánceres como el de Karposi).

#### **2.4 LA EPIDEMIOLOGIA DE LA ENFERMEDAD.**

La epidemiología es el "estudio de la incidencia, distribución y causas médico ambientales de enfermedades de la población".<sup>(21)</sup>

A partir de 1983, fecha en que se diagnosticó el primer caso de SIDA en nuestro país, se ha incrementado esta epidemia de una manera verdaderamente alarmante, que de ninguna forma ha alcanzado la cifra de los Estados Unidos de Norteamérica.

<sup>(21)</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Ob. Cit. Tomo X. p. 958.

Por este motivo, las autoridades de la Secretaría de Salud se vieron en la necesidad lanzar campañas para informar, divulgar, aclarar y tratar de prevenir esta epidemia, que tantos problemas ha llegado a causar a la humanidad.

Según los estudios realizados, el SIDA apareció por primera vez en el año de 1981, comenzando a llamar la atención a la comunidad médica.

"En junio de 1981, en la Ciudad de Los Angeles California se conocieron los primeros casos de hombres homosexuales con pneumocistis carinii (infección pulmonar que ocurre en personas que tienen deprimido el sistema inmunológico)".<sup>(22)</sup>

Estos casos se dieron a conocer en un estudio publicado por el Center For Disease Control en Atlanta, Georgia, E.U.A. (Organismo encargado de la salud pública que se hace responsable de las epidemias e informes de enfermedades nuevas o raras).

Casi al mismo tiempo, se notificaron en los estados de California y Nueva York, casos de homosexuales que habían desarrollado el Sarcoma de Kaposi, "tumor que se forma a partir de las células que revisten los vasos sanguíneos".<sup>(23)</sup>

---

<sup>(22)</sup> JERRY D. Durham y/o. Pacientes con SIDA. Segunda Edición. Porrúa. México. 1990. p. 36.

<sup>(23)</sup> *Ibidem*. p. 40.

El tipo de cáncer a que se ha hecho mención, se presenta con frecuencia en África Ecuatorial.

Asimismo, en el Continente Europeo y en los Estados Unidos, también se presenta con la indiferencia de que en estos últimos lugares, el mal ataca a personas de edad avanzada.

Ambas enfermedades eran delatorias de un defecto en el sistema inmunológico del ser humano, esta inmunodeficiencia era defecto adquirido al contrario del heredado; por eso se denomina a la enfermedad adquirida.

Se ha comprobado que gran corriente migratoria humana de la región ecuatorial Africana hacia la Isla de Haití, por lo que se piensa que esta ha sido la vía de diseminación geográfica de la enfermedad.

Se sabe que existe una gran actividad homosexual por parte de varones haitianos bisexuales que se prostituyen con homosexuales americanos que visitan la isla de Haití, esto trae como consecuencia una posible hipótesis de propagación de la enfermedad hacia el Continente Americano.

En los Estados Unidos la homosexualidad y actividad promiscua han sido responsables de la rápida diseminación del VIH y del predominio en dicha población, situación que persiste en la mayor parte de los países de América.

Por lo que cada día los gobiernos de todas las naciones invierten grandes cantidades de recursos económicos para analizar el gran mal del siglo XX, como en ocasiones se le ha llamado, ya que su propagación afecta a toda la humanidad.

## **2.5 CARACTERISTICAS DE TRANSMISION DEL VIH.**

El VIH se transmite casi invariablemente por contacto sexual, por contacto de sangre con sangre o a través del embarazo.

Cuando el VIH penetra en el cuerpo, se adhiere a la pared de determinadas células. La célula mas comúnmente infectada se denomina célula CD4 que es un glóbulo blanco o linfocito. Este pertenece a una clase de linfocitos llamados células T, que junto con las células B, son elementos centrales en el sistema inmunitario (la célula CD4 también se le llama célula T colaboradora).

En una persona normal se encuentra la presencia 1500 células T en un individuo seropositivo asintomático comienzan a disminuir la cantidad de células T y cuando esta es menor de 200 se encuentra a un paso de desarrollarse el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida con los síntomas que se precisan mas adelante.

La función de las células T ó CD4 es ayudar a coordinar la defensa del sistema inmunitario contra diversas enfermedades infecciosas, en este caso al atacar al virus, este penetra en ellas siendo su medio de transporte a través de la sangre al resto del cuerpo, incluyendo el cerebro.

Las células CD4 se encuentran en varios líquidos del cuerpo, pero principalmente en la sangre y en las secreciones genitales humanas, el VIH se transmite cuando las células T de la sangre de una persona o sus secreciones genitales entran en el cuerpo de otra.

Casi todos los virus se hayan dentro de las células, pero, algunos también puede estar libres en los líquidos corporales, estos contienen muchas células infectadas con VIH y son los líquidos corporales el vehículo por medio del cual se transmite el VIH.

Su cantidad es mayor en el semen, la leche materna y la sangre, incluso la menstrual, no siendo probable que se encuentre en saliva, las heces o las lágrimas.

La piel que recubre el exterior del cuerpo es una barrera excelente y si esta intacta, el contacto simple entre el VIH y la piel, no transmitirá el virus, si esta se agrieta, tiene cortadas o úlceras, el virus en este caso puede pasar por el torrente sanguíneo.

"Los estudios epidemiológicos realizados en todo el mundo han demostrado que el Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) solo se transmite de tres modos:

1. Contacto sexual;
2. Por medio de la sangre;
3. Por transmisión perinatal".<sup>(24)</sup>

---

<sup>(24)</sup> El SIDA y el lugar de Trabajo. Declaración basada en la reunión consultiva de la OMS en la asociación con la OIT. Ginebra. 27-29 de junio de 1988.

1) Por contacto sexual, es decir, el contacto con secreciones genitales infectadas (semen, líquidos vaginales sangre menstrual, en relaciones tanto homosexual como heterosexual y bisexual), con persona infectada por el VIH.

2) Por sangre (principalmente mediante transfusiones de sangre y el uso de jeringas y agujas sin esterilizar; también por el trasplante de órganos y tejidos).

Es un hecho demostrado que el VIH se transmite a través de la transfusión de sangre y derivados como glóbulos rojos, plaquetas, plasma y concentrado de factores de la coagulación.

El periodo de incubación, calculando como el intervalo entre la transfusión y el diagnóstico de SIDA, es en promedio de 31 meses en el adulto y de 14 meses en el niño.

3) La Transmisión perinatal, es decir, la transmisión de una madre infectada a su hijo durante el embarazo.

Un par de años después de haberse descubierto el SIDA en pacientes adultos, se descubrieron los primeros casos en lactantes y niños. A partir de ese momento el número de casos pediátricos ha aumentado en el mundo con la misma tasa que la de los adultos.

Al igual que los adultos, los niños pueden contraer la infección por el VIH y el SIDA por la transfusión de sangre o hemoderivados o por jeringas o agujas contaminadas.

Otras clases de contacto que son considerados de bajo riesgo que causan la transmisión del VIH son:

1. "La lactancia materna por una madre infectada (transmisión al lactante).

2. La lactancia materna a un niño infectado (transmisión a la madre).

3. La inseminación artificial de donadores de semen infectados.

4. Las lesiones por punción de agujas potentemente contaminadas por sangre utilizadas por los profesionistas de la salud que atienden a personas infectadas".<sup>(25)</sup>

Sin olvidar al personal de salud que atiende a pacientes y que presentan cortaduras, punciones accidentales con agujas contaminadas, o salpicadura de sangre o secreciones.

Se descarta otro tipo de contagio indirecto como puede ser el infectarse cuando el virus se encuentra en una superficie fuera del cuerpo, puesto que el VIH no puede sobrevivir fuera de las células huésped ni fuera del cuerpo, las células mueren rápidamente. Cuando éstas mueren, el VIH muere con ellas.

---

<sup>(25)</sup> BARTLETT, John G. Guía para vivir con VIH y SIDA. Tercera Edición. Diana. México. 1996. pp. 36-37.

No hay ninguna prueba de que el VIH se transmita por medio de insectos o por los alimentos o el agua, ni por los estornudos, tos, orina, sudor o las lágrimas, nada demuestra que el VIH pueda transmitirse mediante contactos casuales de persona a persona en un sitio cualquiera.

## **2.6 CUADRO CLINICO Y DIAGNÓSTICO DE LA INFECCION POR VIH.**

Una vez que el virus se ha transmitido y entra en el torrente sanguíneo, se traslada a los ganglios linfáticos mas cercanos del sitio de la infección, en donde se multiplica en cuestión de días, y se traslada a otros ganglios linfáticos en donde se originando su reproducción en forma masiva, invadiendo la sangre con grandes cantidades de nuevos virus que van acompañados de los primeros síntomas de infección por VIH, llamados en ocasiones infección aguda o infección primaria por VIH, los cuales no son específicos, es decir, también son síntomas de muchas infecciones virales comunes, entre estas se encuentran: la fiebre, sudores, malestar, fatiga, dolores en todo el cuerpo, dolor en las articulaciones, dolor de cabeza, dolor de garganta, molestia al deglutir, y crecimiento de ganglios linfáticos.

Algunas personas manifiestan una erupción en la piel que consiste en manchas rojas o salpullido en el tórax, espalda y abdomen otras, manifiestan claras muestras de infección del cerebro: dolores de cabeza intensos, cambios de humor, cambios de personalidad, irritabilidad y confusión, suele a parecer en la mayoría de los pacientes una inflamación del bazo y de los ganglios linfático y el conteo de la

sangre muestra a su vez, menos leucocitos de lo normal, ya que en toda infección por virus baja.

La infección aguda por VIH puede durar de unos días a tres semanas; lo usual es entre una a dos semanas. Las personas con fiebre que tengan una duración de más de dos semanas, son más propensas a un rápido avance de la enfermedad, casi todas las personas se recuperan de la etapa de infección aguda por VIH; el sistema inmunitario, después de rechazar la infección aguda, vuelve a la normalidad.

En el momento de la infección aguda por VIH, el cuerpo no ha formado aun anticuerpos contra este virus. Los anticuerpos, proteínas producidas principalmente por ciertos glóbulos blancos llamados linfocitos B, atacan a las sustancias extrañas al cuerpo, incluso los virus.

El hecho de que los síntomas se encuentren presentes, incluso aunque el análisis de sangre para detectar los anticuerpos de VIH sea negativo, no es de extrañar, ya que nuestro organismo necesita de varios días o semanas para reconocer una sustancia extraña, como puede ser un virus, después de lo cual crea los anticuerpos para atacarlo.

En un lapso de seis a doce semanas después que el virus entrara en el cuerpo, aparecen anticuerpos que crea el sistema inmunológico con el objeto de combatir al VIH.

Los médicos le llaman seroconversión a la aparición de anticuerpos en la sangre, el cual es detectado por medio de un análisis de suero sanguíneo.

Durante varios años que dura la seroconversión, las personas portadoras VIH se sienten bien, como no presentan síntomas de la infección, este periodo es llamado asintomático, es decir, "sin síntomas".

Por muchos años se creyó que el virus permanecía inactivo y no se reproducía durante el periodo asintomático, ahora se sabe que no es así, el VIH se sigue reproduciendo con una rapidez asombrosa en los ganglios linfáticos y en la sangre, produciendo alrededor de mil millones de nuevos virus cada día.

La duración del periodo asintomático es muy variable en las personas infectadas, en promedio es de cinco a ocho años hasta que se diagnostica SIDA, muy rara vez suelen presentarse periodos de dos a menos años para desarrollar el Síndrome.

La infección por VIH/SIDA sintomático temprano es la etapa en la cual se presentan los primeros síntomas de un sistema inmunitario debilitado. Los trastornos tempranos más comunes son: Síntomas generales que consisten en fiebre crónica, pérdida de peso y diarrea persistente.

La etapa tardía de la infección por VIH es la inmunosupresión grave, es decir, el debilitamiento grave de las defensas inmunitarias del

cuerpo. Se le conoce también como infección por VIH sintomática tardía o comúnmente SIDA.

Entre las complicaciones determinantes de SIDA, estas son causadas por microbios a los que todo ser humano esta expuesto con regularidad, pero que no les afecta, basta un pequeño esfuerzo del sistema inmunitario para vencerlas.

Sin embargo, un sistema inmunitario infectado por VIH es incapaz de combatir estas infecciones.

Las infecciones y tumores oportunistas mas comunes que se presentan con el SIDA son la neumonía por *Pneumocystis carinii* y el sarcoma de Karposi respectivamente.

Asimismo, suelen acompañar a las enfermedades crónicas malestares generales, que en conjunción generan la perdida de peso, debilidad crónica, diarrea, fiebre y fatiga. La característica distintiva de todos estos trastornos en personas con infección de VIH, es que son síntomas crónicos es decir que no desaparecen.

“Casi en un 50% de las personas con infección por VIH, el primer diagnóstico determinante de SIDA ocurre al cabo de diez años después de la seroconversión; en promedio menos del 1% progresan con rapidez de la seroconversión a un diagnóstico determinante de SIDA en el transcurso de un año.

En el otro extremo, se encuentran personas, conocidas como no progresivas crónicas, que permanecen bien después de haberse infectado con VIH, después de diez o más años".<sup>(26)</sup>

El curso de la infección por VIH después de un diagnóstico determinante de SIDA es variable.

Algunas personas tienen complicaciones repetidas; otras, manifiestan síntomas constitucionales, como fiebre, fatiga, pérdida de peso y diarrea, que pueden deberse a estas complicaciones o al VIH en sí; mismas pueden durar un año o más tiempo, dependiendo la respuesta inmunitaria de cada individuo.

#### **2.6.1 PRUEBAS PARA EL DIAGNÓSTICO DEL VIH/SIDA.**

En 1983, se descubrió en muestras de sangre humana el virus que terminó por llamarse Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH), dos años después, los investigadores desarrollaron una prueba para detectarlo en la sangre.

En esa época, el mejor uso que se le dio a la prueba fue la selección de donadores de sangre para así evitar que las transfusiones sanguíneas y el abastecimiento de sangre contuvieran el VIH.

Existen dos pruebas generales que detectan la infección por VIH. Como este virus vive en células sanguíneas, las dos se llevan a cabo en

---

<sup>(26)</sup> Ibidem. p. 96.

la sangre. Una prueba en la sangre detecta la presencia del virus en si; la otra descubre el anticuerpo que ataca al virus.

Podemos señalar que dentro de la prueba que detecta la presencia del virus encontramos tres mas, las cuales se conocen con el nombre de:

- 1) "Cultivos para virus,
- 2) Pruebas de antígeno P24, y
- 3) Reacción en cadena de la polimerasa (RCP)",<sup>(27)</sup> estas son positivas y confiables en un 95%.

En la actualidad, los principales usos de estas pruebas son para los casos raros de personas cuyos resultados de las prueba de anticuerpos al VIH son ambiguos y en los estudios de investigación.

Por otra parte el método mas común para detectar la infección por VIH es la prueba para descubrir los anticuerpos al virus. Estos son proteínas que produce el cuerpo para destruir cualquier sustancia extraña que invada a los tejidos humanos. Si existe la presencia de anticuerpos, significa que se encuentra o ha estado el virus.

En los laboratorios utilizan dos pruebas estándar para detectar los anticuerpos del VIH; una de ellas es la prueba ELISA, seguida de la prueba de confirmación denominada Western Blott.

---

<sup>(27)</sup> Ibidem. p. 381.

La prueba ELISA (Ensayo inmunoenzimático ligado a enzimas) tiende a detectar la presencia de anticuerpos en la sangre del VIH, en suero sanguíneo o plasma. Esta es la primera de dos pruebas estándar que se hacen juntas para detectar anticuerpos del Virus.

La segunda prueba suplementaria es la Western Blott (a través de la inmunoelectrotransferencia), confirma la presencia de anticuerpos anti-VIH, en suero sanguíneo. Y al ser combinada con la prueba ELISA, tiene una precisión mayor del 99% de exactitud para su detección.

Generalmente "existen formas básicas para detectar la infección por VIH, la identificación del virus mediante valoración de antígenos virales en suero sanguíneo y la detección de anticuerpos de VIH específicos, producidos por el sistema inmunológico en la sangre. Actualmente la mayoría de las pruebas se basan en la detección de anticuerpos VIH".<sup>(28)</sup>

En México este tipo de pruebas, ya son utilizadas en todos los Centros de Salud para la detección del virus en pacientes probablemente infectados por el virus del VIH.

## **2.7 TRATAMIENTO DE LA INFECCION POR VIH.**

En los años iniciales de la epidemia del SIDA, los tratamientos médicos lograban muy poco, excepto aliviar los síntomas molestos. En la medida que los investigadores aumentaron sus conocimientos sobre el VIH (como se infecta y se multiplica), comenzaron a encontrar

<sup>(28)</sup> JERRY D. Durham y/o. Ob. Cit. p. 7.

medicamentos para contrarrestar la infección e incluso preparar fármacos para atacar al VIH.

Los fármacos que se utilizan en la medicina para el contrarrestar el VIH se clasifican en aprobados y no aprobados, los primeros son aquellos que se encuentran autorizados para su consumo y venta al público los segundos son conocidos como medicamentos subterráneos sin autorización.

Las personas infectadas con VIH, toman tres tipos de fármacos, primero medicamentos contra el virus, segundo las vacunas para prevenir las complicaciones de la infección por VIH y tercero para aliviar los síntomas molestos.

Los medicamentos contra el VIH, se llaman antivirales o antirretrovirales estos fármacos atacan al VIH en sí y, en una forma u otra, reducen su capacidad para reproducirse y diseminarse. El primer fármaco antirretroviral aprobado, fue el AZT, el cual prolonga la vida de las personas con SIDA, siendo el primer adelanto terapéutico científico que resulto crucial.

Desde entonces se ha logrado un progreso importante en la comprensión, el rastreo y el tratamiento de la infección por VIH y prevención de las complicaciones.

La estrategia actual para tratar a las personas con infección por VIH, que se llama terapéutica antirretrovirica y la segunda consiste en prevenir las complicaciones mediante el uso de antibióticos y vacunas.

Además de la medicina tradicional u occidental existe la medicina alternativa en la que se encuentra la oriental, como lo es la acupuntura, la meditación, la herbolaria y la homeopática, las cuales no han demostrado avance o cura alguna contra la infección por VIH, mas aun se han obtenido reacciones secundarias, tales como nauseas, vómitos reacciones alérgicas.

Durante los primeros meses del año de 1996, aparecieron nuevos fármacos, llamados inhibidores de proteasa como el crixivan (indinavir) y el norvir (ritonavir) combinados con medicamentos ya reconocidos como el AZT, disminuye con rapidez la cantidad de virus en el flujo sanguíneo.

“Los tratamientos no erradican del cuerpo las células infectadas, sólo les impiden producir el virus. Pero si esa hazaña llegara a ser sostenible, la infección con el VIH podría no ser tan mortifera, sino tan manejable como la diabetes”.<sup>(29)</sup>

El norvir y saquinavir, ambos pertenecientes a una clase de medicamentos contra el SIDA apenas probados en Estados Unidos, que reciben el nombre de inhibidores de proteasa y que atacan la capacidad del virus para reproducirse, el mas popular es el Crixivan que combinado con el AZT y 3TC, se obtienen la disminución del virus y la regeneración de la Células T, este tipo de tratamientos es muy caro y de difícil acceso, para beneficiar a países en vias de desarrollo que en la actualidad representan mas del 90 por ciento de los casos de VIH y no

---

<sup>(29)</sup> GEOFFREY COWLEY. La Guerra contra un trozo de letal Código Genético. Revista Newsweek en Español. México. 1997. pp. 36-37.

todos los pacientes responden favorablemente a la combinación de medicamentos por ser muy tóxicos para la salud.

Para comprender cuánto han progresado los tratamientos contra el SIDA es necesario determinar como funciona el VIH.

"El virus es un trozo de Código Genético, un paquete de nueve genes en vueltos en una cubierta de proteína. Cuando una copia del virus encuentra un leucocito susceptible, penetra la superficie, una vez en el interior, usa enzimas especiales (intergrasa) para adherir sus genes a los cromosomas de la célula T, la célula infectada produce un nuevo ARN viral, produciendo proteínas y otros constituyentes del virus que al juntarse producen nuevas cápsulas para VIH, estas se separan para infectar nuevas células".<sup>(30)</sup>

Los inhibidores de proteasa impiden la replica neutralizando la enzima siendo mas efectivos cuando se combinan con inhibidores TR estos últimos tiene la función de interrumpir el proceso de conversión del ARN viral en ADN para que no se una a los cromosomas de la célula que acaba de ser infectada, con estos tratamientos se retarda la infección de la totalidad de células T del cuerpo humano permitiendo a su vez que estas se regeneren y el paciente pueda obtener una recuperación y mejoría pero no la erradicación total del virus.

En la actualidad, no existe aun un medicamento o tratamiento que cure la infección por VIH y el SIDA, resultando ser carisimos los

---

<sup>(30)</sup> Idem.

tratamientos y medicamentos para tratar de detener la evolución este mal del siglo XX.

## **2.8 EL SIDA EN MEXICO.**

En nuestro país el primer caso de SIDA, se diagnóstico en 1983, se creía que era una enfermedad exclusiva de los homosexuales y los heterosexuales estaban exentos de la misma, esto provoco que fueran repudiados.

Para 1986 se habían registrado 250 casos, de los cuales la mayoría estaban relacionados con actividades homosexuales o bisexuales, este último comportamiento es muy frecuente en México y contribuye en mas de una cuarta parte de todos los casos, seguido de las transmisiones por medio de transfusiones sanguíneas.

En el mes de febrero de 1986, el gobierno a través de la Secretaria de Salud creo el Comité Nacional para la Prevención del SIDA (CONASIDA), el propósito de este Comité fue valorar los niveles y tendencias del VIH/SIDA en el país; establecer criterios para diagnóstico, tratamiento y prevención; y coordinar la adopción y la evaluación de normas, lineamientos y actividades de control apropiadas.

La contribución legal mas importante del CONASIDA fue la prohibición del comercio de sangre, siendo aprobada esta iniciativa por el Congreso de la Unión en el mes de mayo de 1987, reformándose así el Código Sanitario y estipulándose como ilícito el comercio de sangre.

puesto que era uno de los principales medios de transmisión, por lo que su análisis deberá ser obligatorio para la transfusión de sangre segura.

Para 1990 se registraron 4000 casos y para 1991 se duplico esta cantidad en una forma a alarmante, siendo las vías de transmisión el contagio sexual (por medio de la prostitución, homosexualidad, heterosexualidad), la recepción de sangre contaminada, la toxicomania intravenosa y presentándose por primera vez casos de transmisión por vía perinatal.

Por otra parte encontramos como antecedente normativo del VIH/SIDA en nuestro país, la Norma Técnica 324, misma que estableció lo referente a la Prevención y Control de la Infección por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre de 1988.

La Secretaría de Salud a través del CONASIDA publico en el Diario Oficial de la Federación el 17 de febrero de 1993, la norma Oficial Mexicana para la Prevención y Control de la Infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana NOM-010-SSA2-1993, misma que deja sin efecto a la norma técnica 324 citada con anterioridad, la actual Norma Oficial contiene disposiciones que son de orden público e interés social, y tienen por objeto uniformar los criterios y principios respecto de las actividades relacionadas con la prevención y control de la infección por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) en virtud de que constituye por su magnitud y trascendencia, un grave problema de salud pública, misma que resulta ser una norma de observancia

obligatoria en todos los establecimientos para la atención médica de los sectores público, social y privado del país.

En México según el informe del 10 de septiembre de 1996, que rindió el Secretario de Salud, Dr. Juan Ramón de la Fuente ante la Cámara de Senadores, indico que en México el SIDA es el principal problema de Salud Pública.

Según la declaración del funcionario en "la actualidad se registran 28,000 casos declarados y alrededor de 200,000 personas podrían ser portadoras del virus aún sin saberlo".<sup>(31)</sup>

El SIDA en México no es un problema moral, es un problema real de salud pública con enormes implicaciones sociales, jurídicas, económicas y políticas.

Implicaciones Sociales, debido a estigmatización y rechazo de la sociedad en contra de personas portadoras del VIH/SIDA. Jurídicas, ya que existe escasa legislación al respecto sobre la enfermedad. Económicas, puesto que el tratamiento es carísimo, y no todas las personas tienen la capacidad económica de pagarlo.

Y Políticas, porque implican los derechos humanos en el centro del problema de los pacientes, que registran un rechazo social.

---

<sup>(31)</sup> DE ALBA, Omar. "SIDA sin control". El Universal Gráfico. Diario. México. 11 de septiembre de 1996. pp. 1 y 10.

En la actualidad se estima que existen 21.8 millones de infectados en el mundo y el 94% se registran en los países en vías de desarrollo, tendiendo a afectar por igual tanto a hombres como mujeres.

El mayor territorio afectado por el SIDA es el Africano, le sigue Asia, y finalmente América Latina, por lo que los nuevos medicamentos en estos lugares no son de fácil acceso por ser tan caros, lo que propicia que se reduzca el tiempo de vida de los enfermos.

México, a travesía por un momento crucial de su historia, ante tales circunstancias, la evolución de la epidemia, la situación es preocupante, puesto que el número de los casos continúa creciendo a gran velocidad.

Y desde el punto de vista Jurídico, actualmente no existen leyes que reglamenten su protección, solo recomendaciones y normas técnicas que regulan su control y evolución.

Es importante dejar bien claro que es el SIDA, como se contagia, su evolución y tratamiento, ya que los anteriores puntos sirven para el desarrollo de los subsecuentes capítulos.

### **CAPITULO 3**

#### **MARCO JURIDICO**

Quando decimos marco jurídico nos referimos a la legislación que actualmente se encuentra vigente en nuestro país, su estudio en el presente capítulo será de acuerdo al estudio de diversas instituciones jurídicas importantes para su desarrollo, tomando en cuenta la jerarquía de la misma, es decir, en primer término la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las Leyes Federales, Leyes Locales, los Reglamentos, Decretos, Circulares y Criterios Jurisprudenciales entre otros.

#### **3.1 LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.**

Entenderemos por Constitución, a la ley suprema que rige en nuestro país expedida por el Poder Constituyente, misma que suele contener una parte dogmática y una orgánica; la primera se refiere a los derechos y libertades de los individuos y la segunda al ordenamiento jurídico a través del cual se organiza un Estado.

La Constitución es la Ley Suprema de todo el País y como tal, es superior a toda la legislación vigente en el mismo, sobre ella o contra ella, no puede subsistir ni ley, ni acto de autoridad o de particulares.

Como Ley Suprema y siendo el ordenamiento legal en el cual se consagran las garantías individuales y sociales de los individuos, teniendo prevalencia sobre cualquier norma o ley secundaria que se le

oponga y primacia de aplicación sobre las mismas, por lo que las autoridades deben observarlas preferentemente a cualquier disposición ordinaria.

Para el desarrollo del presente capítulo se abordaran los artículos 4° relativo al derecho a la protección de la salud en la población; 5° relativo a la libertad sobre el trabajo, el 73 fracción XVI que determina a quien le compete legislar sobre Salubridad General en el país ante la presencia de epidemias como el VIH/SIDA, y por último el artículo 123, previsor por primera vez en el mundo de las garantías sociales de los trabajadores, es decir sus derechos mínimos elevados a rango constitucional, procediéndose a su estudio en el siguiente apartado.

### **3.1.1 LOS ARTÍCULOS 4°, 5°, 73 FRACCIÓN XVI Y 123 CONSTITUCIONALES.**

El artículo 4° establece el derecho a la protección de la salud en su párrafo tercero, el cual es considerado como una garantía de igualdad en el orden personal y social, en la que señala:

Art. 4° "...

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

El tercer párrafo se adiciono y fue publicado el 13 de febrero de 1983 en el Diario Oficial de la Federación, mismo que consagra como norma constitucional el derecho a la protección de la salud.

Este derecho se estableció con los propósitos de lograr un bienestar físico y mental del individuo, así como el disfrute de los servicios de Salud y Asistencia Social tendientes a satisfacer eficaz y oportunamente las necesidades de la población, mejorando la calidad de vida en los sectores sociales, sobre todo los mas desprotegidos buscando contribuir al desarrollo y bienestar del país.

Al respecto le corresponde al Congreso de la Unión legislar en materia de Salubridad, dicha facultad se encuentra prevista en el artículo 73 fracción XVI, que establece:

Art. 73. "El Congreso tiene la facultad:

XVI. Para dictar leyes sobre...salubridad general de la República;

El Consejo de Salubridad General dependerá directamente del Presidente de la República, sin intervención de ninguna Secretaría de Estado, y sus disposiciones generales serán obligatorias en el país.

En caso de epidemias de carácter grave o peligro de invasión de enfermedades exóticas en el país, el Departamento de Salubridad tendrá obligación de

**dictar inmediatamente las medidas preventivas indispensables, a reserva de ser después sancionadas por el Presidente de la República.**

**La Autoridad Sanitaria será ejecutiva y sus disposiciones serán obedecidas por las Autoridades Administrativas del país".**

De la fracción XVI del artículo 73 Constitucional se desprende la facultad que tiene el Congreso de expedir las leyes relativas a la Salubridad General de la República, tomando en cuenta las premisas que en el párrafo tercero del artículo 4º Constitucional consigna en el sentido de que toda persona tiene derecho a la protección de la salud, satisfactor que hace concurrir a la Federación y a las Entidades Federativas.

Si todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, con mucho mas razón lo tendrán los trabajadores que prestan sus servicios ante el patrón.

El artículo 5º constitucional determina la libertad para laborar en los siguientes términos.

**Art. 5º. "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 solo 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".

En complemento a esta disposición podíamos citar lo establecido en el primer párrafo del artículo 123 apartado "A", que a la letra dice:

Art. 123. "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil";

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, no existiendo impedimento para que se dedique a cualquier trabajo, profesión u oficio siempre que sea lícito. De ahí entonces y el objeto de la presente tesis es acreditar que las personas que laboran y son portadoras del VIH, no podrán ser separados de su trabajo ni de impedirseles que dejen de hacerlo, mas aun, sino existe una determinación judicial que se los impida. De lo contrario estaremos ante la presencia de despidos injustificados.

Podemos concluir diciendo que nuestra constitución consagra una serie de garantías en forma genérica y sin limitaciones de ahí entonces que de los artículos analizados se pueda establecer lo siguiente; toda persona tiene derecho a la protección a la salud, a través de instituciones sociales que velaran por ella, y tendrán derecho a dedicarse a un trabajo siempre que sea lícito, salvo determinación judicial al respecto. Los citados preceptos constitucionales serán fundamentales para el desarrollo de este capítulo.

### **3.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

La Ley Federal del Trabajo es el conjunto de preceptos donde se encuentra codificado el derecho del trabajo, esta tiene el carácter de ser Reglamentaria y Orgánica del artículo 123 apartado "A".

La citada Ley en la actualidad nos rigen entro en vigor a partir del 1o. de mayo de 1970 y por iniciativa del Ejecutivo Federal tuvo importantes reformas, las cuales fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1o. de mayo del mismo año.

Podemos resumir señalando que esta ley fue creada para regular las garantías sociales previstas en el artículo 123 constitucional, dicha protección será sobre los intereses y derechos individuales y colectivos de la clase trabajadora así como instituciones jurídicas que buscan su protección, mismas que serán analizadas a continuación.

#### **3.2.1 DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

Como quedo establecido en el capitulo primero, la relación de trabajo tiene su origen cuando una persona llamada trabajador presta sus servicios o trabajo mediante una subordinación a otra persona llamada patrón a cambio del pago de un salario.

Las relaciones de trabajo tendrán una duración de acuerdo a la clasificación prevista en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, la cual deberá estipularse en el propio contrato.

Art. 35. "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o por tiempo determinado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Por regla general, la duración de la relación laboral es por tiempo indeterminado y las excepciones deberán estipularse expresamente, es decir, cuando se contrate para obra o por tiempo determinado, y la única manera de mostrar que un trabajador fue contratado por una obra o tiempo determinado, será mediante manifestación expresa dentro de las condiciones de trabajo del contrato por escrito a falta de este la relación deberá reputarse por tiempo indeterminado.

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán aquellas que no tienen fecha fija de disolución y por tanto las únicas que otorgan a los trabajadores el derecho a la estabilidad laboral y regirá por el tiempo que subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar sus servicios y al mismo tiempo mientras subsista la materia de trabajo.

Por otro lado tenemos la relación laboral por obra determinada que se encuentra prevista en el artículo 36 de ley laboral, mismo que establece:

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

La relación laboral por obra determinada atiende a la temporalidad del objeto del contrato de trabajo, el que una vez ejecutado produce la extinción de la relación laboral sin que exista responsabilidad alguna para el patrón, que deja de ocupar los servicios del trabajador.

Otra forma de duración de la relación de trabajo, es por tiempo determinado considerada la segunda excepción a la regla general, siendo necesario que se presente una situación extraordinaria que requiere un lapso de tiempo fijo del servicio prestado, es decir es voluntad de las partes fijar la temporalidad de la relación laboral y de acuerdo a lo establecido en el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo refiere:

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

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

La relación laboral por tiempo determinado quedara sujeta a las siguientes modalidades: 1) Al transcurso del tiempo (plazo), y a un acontecimiento futuro de realización incierta (condición) éste caso se da por ejemplo la sustitución temporal de un trabajador limitándose con ello a la voluntad de las partes para fijar la temporalidad de la relación laboral.

Cabe hacer mención, que no existe ni tienen la obligación de prestar los trabajadores sus servicios por mas de un año, tal y como lo prevé el artículo 40 de la ley laboral en los siguientes términos:

**Art. 40. "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por mas de un año".**

Determinando dicho precepto la libertad y periodicidad para laborar. Podemos finalizar indicando que toda relación laboral puede tener modalidades en cuanto al periodo de duración, eso le da al trabajador la certeza de que podrá prestar sus servicios y recibir su salario por el tiempo que previamente establezcan ambas partes.

### **3.2.2 SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

La suspensión a diferencia de la terminación solo interrumpe los efectos de la relación de trabajo y en la terminación se extinguen sus efectos.

Mario De La Cueva la define como "la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una Institución que tiene por objeto conservar la vida de la 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".<sup>(32)</sup>

---

<sup>(32)</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Tomo I. p. 234.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 42 prevé lo relativo a la suspensión y enumera una serie de supuestos para determinar que es procedente la suspensión de la relación de trabajo y únicamente para objeto de estudio se transcribe la fracción I, en los siguientes términos:

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

**I. La enfermedad contagiosa del trabajador";**

La aplicación de este precepto es por ser una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores que laboran en la empresa, pues corren peligro de contagiarse, buscando proteger el interés colectivo del interés individual y en este caso el patrón no tendrá la obligación de pagarle salario ni de prestar el servicio hasta que se recupere por completo.

En este supuesto si un trabajador padece una enfermedad contagiosa como lo es el VIH/SIDA, desde nuestro punto de vista no deberá ser objeto de suspensión su relación de trabajo sin importar el origen del contagio.

Cabe señalar que el trabajador tendrá la obligación de dar a conocer al patrón las enfermedades que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de ellas. Esta se encuadra dentro de las obligaciones que tienen los trabajadores frente a los patrones previstas en la Ley Federal

del Trabajo determinadas en el artículo 134 fracciones X y XI que a la letra indican:

**Art. 134. "Son Obligaciones de los trabajadores:**

**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 enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.**

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

Solo se permitirá la practica de aquellos exámenes médicos que sean estrictamente necesarios, para evitar tanto la posibilidad de contagio a los restantes trabajadores, así como el que el trabajador posteriormente reclame como riesgo de trabajo, una enfermedad que contrajo con anterioridad al inicio de la relación laboral.

De acuerdo con la citada fracción I del artículo 42, la enfermedad contagiosa suspende los efectos de la relación de trabajo, en este caso un trabajador que padezca el VIH/SIDA independientemente del lugar donde lo adquirió, es decir fuera o dentro del centro de trabajo, consideramos que no debe ser objeto de suspensión de su relación de laboral de acuerdo a los criterios establecidos por la OMS.

Ahora bien la Organización Mundial de la Salud (OMS) en asociación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de la declaración en Ginebra en el año de 1988 señala que "la infección por VIH no es motivo para cesar en el empleo. Al igual que otras muchas enfermedades, las personas que padezcan enfermedades relacionadas con el VIH deberán seguir trabajando mientras estén médicamente en condiciones de desempeñar un empleo apropiado".<sup>(33)</sup>

Desde nuestro punto de vista deberán de tomarse en cuenta las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mismas que señalan que deberá protegerse a las personas infectadas por VIH/SIDA en el lugar de trabajo de toda estigmatización o discriminación por parte de los compañeros, medios sindicales, empleadores ó clientes".<sup>(34)</sup>

Al mismo tiempo es improcedente la suspensión o terminación de la relación laboral cuando un trabajador sea portador del VIH/SIDA.

Por otra parte la suspensión puede ser considerada un derecho de los trabajadores, porque no permite que la relación laboral se disuelva por el hecho en que el trabajador no preste sus servicios temporalmente.

De esta manera se esta defendiendo el principio de la estabilidad en el empleo, que se traduce en el derecho a conservarlo en tanto

---

<sup>(33)</sup> EL SIDA Y EL LUGAR DE TRABAJO. Declaración de Consenso Basada en la Reunión Consultiva de la OMS en Asociación de la OIT Ginebra, 27-29 de Junio de 1988 p.p. 404-405.

<sup>(34)</sup> Idem.

subsista la materia de trabajo y a percibir los beneficios que del mismo se originen y solo puede ser disuelta por voluntad del trabajador y por excepción del patrón. En este caso por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación.

Por estabilidad en el empleo de acuerdo a lo que sostiene Néstor De Buen Lozano debemos entender: "el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si esta es indefinida no se podrá separar el trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando".<sup>(35)</sup>

Señalamos que la suspensión de la relación individual de trabajo, puede ser considerada como un derecho que beneficia generalmente al trabajador, pues mantiene latente dicha relación, pero, en algunos casos opera en su contra, de acuerdo a la interpretación de los supuestos previstos en la ley, y en es caso específico el trabajador que es portador del VIH, enfermedad catalogada como infectocontagiosa incurable.

Ahora bien, el trabajador tendrá la obligación de dar aviso al patrón de su enfermedad y acreditar al retornar a su centro de trabajo, su incapacidad por medio de certificado médico; y si no cumple con esta obligación puede ser objeto de rescisión de su contrato de trabajo por haber acumulado mas de tres faltas en un lapso de 30 días.

---

<sup>(35)</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Porrúa. México. 1989. p. 573.

La Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, pero en el caso de la persona que es portadora del VIH/SIDA, al no existir cura alguna, no terminara la causa de suspensión y en consecuencia no podrá regresar a laborar aún siendo un trabajador asintomático.

Por consiguiente, la infección por VIH no es motivo para cesar, ni suspender el empleo mientras este en condiciones de prestar el servicio o desempeñar un empleo apropiado a sus aptitudes físicas. Puesto que de aplicarse el artículo 42 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, rompe con el principio de la estabilidad en el empleo además de que el trabajador sufre una serie de discriminaciones y rechazo entre los compañeros de trabajo.

### **3.2.3 RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

El maestro De La Cueva la define como "la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación".<sup>(36)</sup>

La rescisión es otra forma de extinguir la vida de la relación de trabajo prevista en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo que dispone:

---

<sup>(36)</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob Cit. Tomo I. p. 241.

Art. 46. "El Trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

La rescisión opera solo en las relaciones laborales individuales disolviéndolas por el incumplimiento de lo pactado por una de las partes, y tiene las siguientes características:

a) Es un acto unilateral, pues implica la conducta de una sola de las partes del vínculo laboral.

b) Es un acto potestativo, porque se puede ejercitarlo o no ese derecho cuando exista una causa grave legal, expresada en la misma ley o que la Junta de Conciliación y Arbitraje la considere como análoga, de rescisión y que justifique este proceder.

c) Es un acto formal solo para el patrón, porque la ley laboral lo obliga en la última parte del artículo 47 a dar aviso por escrito de la fecha y causas de rescisión al trabajador.

d) Es prescriptible, porque el derecho de despido debe ejercitarlo el patrón dentro de un mes según el artículo 517, fracción I de la Ley Federal del Trabajo; y de acuerdo con la fracción II del mismo precepto legal, el derecho de retiro lo deberá ejercitar el trabajador en el mismo término.

El despido es un derecho que tiene el patrón y ejercita por medio de un acto unilateral mediante el cual rescinde la relación de trabajo sin

incurrir en responsabilidad por las acciones u omisiones graves e incluso el incumplimiento de las obligaciones que la ley le impone a los trabajadores y a las que se obligo en el propio contrato puesto que su incumplimiento imposibilita el desarrollo normal de la relación laboral que lo vincula.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 47 las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad por parte del patrón.

Ninguna de las causales contenidas por el citado artículo establece como causal de rescisión de la relación laboral el ser portador de virus VIH. Por consiguiente no podrá ser objeto de rescisión de la relación de trabajo el padecer dicha enfermedad.

### **3.2.4 TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

La terminación de las relaciones de trabajo es el rompimiento o extinción del vinculo laboral que une al trabajador con el patrón, en la que puede o no intervenir la voluntad de ambas partes, las causas de terminación se encuentran consignadas en el artículo 53 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente que a la letra señala:

Art. 53. "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes",

Deberá haber manifestación de la voluntad de las partes para dar por terminada la relación de trabajo y así sus efectos, en este caso el ejemplo mas claro será la renuncia de un trabajador con la que el patrón esta de acuerdo.

El Maestro Francisco Ramirez Fonseca nos manifiesta, cuales son las obligaciones de un patrón de acuerdo a lo establecido por esta fracción: "El patrón esta obligado al pago de lo debido pero carece de toda responsabilidad indemnizatoria".<sup>(37)</sup>

Esto quiere decir que al haber mutuo consentimiento entre el trabajador y patrón, este con la renuncia no tiene ninguna responsabilidad y hablando del pago de lo debido se refiere, como ejemplo, al aguinaldo, vacaciones prima vacacional y demás prestaciones que hubiere generado conforme a la ley.

En el supuesto de renuncia del trabajador conforme a lo que establece nuestra Constitución solo queda sujeto a la responsabilidad civil.

En estos casos para evitar que se pueda dar un posible despido injustificado que de por terminada la relación de trabajo por parte del patrón, señala el maestro Miguel Borrell Navarro que "se hace un convenio o finiquito firmado por ambas partes y dos testigos en el que se consigna que el trabajador renuncie a su trabajo, cargo o puesto, por así

---

<sup>(37)</sup> RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de las Relaciones de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias. Tercera Edición. PAC. México. 1986. pp. 19-20.

convenir a sus intereses, renuncia que acepta la empresa, misma que debe pagarle todo lo que le corresponda de acuerdo a su Contrato Individual de Trabajo, a la Ley Federal del Trabajo y en sus caso con lo dispuesto en el Contrato Colectivo o al Contrato Ley".<sup>(38)</sup>

Asimismo, debe consignarse en dicho escrito, por separado todas las prestaciones que le corresponden al trabajador, así como la cuantía de cada una de estas y las fechas a que correspondan, dicho convenio o recibo finiquito se presentara ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda a la que deberá solicitarle que una vez aprobado por la misma, se le de a dicho convenio o la calidad de cosa juzgada y se archive el expediente como asunto totalmente concluido.

## II. "La muerte del trabajador";

Es otra causa de terminación, resultando lógica esta consecuencia debido, a que con la muerte se termina la relación de trabajo, debiendo recordar que nuestra ley nos menciona que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado.

Por tanto, si ya no existe el trabajador que es la persona que presta el servicio, tampoco subsistirá la relación de trabajo, la cual se extingue.

---

<sup>(38)</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. PAC. México. 1978. p. 159.

Pero, no los derechos que de ella se generaron mismos que podrán ser reclamados por los legítimos beneficiarios del trabajador, tales como su cónyuge, ascendientes, descendientes y concubina.

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

La terminación de la obra se apoya en la naturaleza de la misma, debiendo señalarse sus características y los servicios que tenga que desempeñar el trabajador, es importante distinguir que aun cuando se fija un tiempo de duración solo será legítima la terminación cuando este totalmente agotada o concluida la obra.

Asimismo, otra causa de terminación de la relación de trabajo, que consideramos muy importante para el desarrollo de la presente tesis es la prevista en la fracción IV del citado artículo 53 que a la letra dice:

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

La incapacidad física o la inhabilidad del trabajador que con posterioridad a la manifestación y desarrollo del SIDA, será la única forma de dar por terminada la relación laboral. Pero, siendo un trabajador asintomático no puede ser objeto de suspensión o terminación de su relación de trabajo.

Por último la fracción V señala: "Los casos a que se refiere el artículo 434".

La fracción V nos hace referencia al artículo 434 en el que se presenta la terminación de los contratos o relaciones colectivas de trabajo, y que son consecuencia de situaciones tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva y las explotación de las minas incosteables.

De los supuestos de terminación de la relación de trabajo ninguno se refiere expresamente al trabajador que padece el VIH, de ahí entonces que no podrá ser objeto de terminación de su relación laboral.

### **3.3 LA RESPONSABILIDAD.**

La responsabilidad será la consecuencia de una obligación incumplida o de un riesgo creado, misma que produce efectos jurídicos y económicos los cuales se estudiarán en los apartados siguientes de acuerdo a los sujetos que la originen, es decir, el patrón o el trabajador.

En nuestra doctrina existen dos tipos de responsabilidad; la objetiva y la subjetiva.

La primera la señala Rafael de Pina como "aquella que emana de un riesgo creado, que se traduce en un evento dañoso, de cuyas consecuencias perjudiciales esta obligada a responder la persona que, en

cierto modo, se encuentra en situación de recibir algún beneficio de la actividad susceptible de ocasionar el daño".<sup>(39)</sup>

Es decir, la persona que recibe un beneficio de otra que esta expuesta a un riesgo creado que puede traer como consecuencia algún daño, será responsable aquella que obtiene el derecho de la actividad a que se estuvo expuesto.

Y la segunda "es aquella que recae sobre una persona determinada como consecuencia de un acto propio que ha causado un daño a otra".<sup>(40)</sup>

En este caso la Ley Federal del Trabajo adopta el criterio de la responsabilidad objetiva y la aplica a los sujetos que conforman la relación laboral, mismos que se estudiarán a continuación en los apartados siguientes.

### **3.3.1 RESPONSABILIDAD DEL PATRON.**

La responsabilidad patronal se estableció en la ley, con el objeto de no dejar desprotegida a la clase trabajadora, a través de los siguientes supuestos:

1. El patrón es responsable frente al trabajador por la terminación de la relación laboral teniendo la obligación de pagarle lo que le adeude al

<sup>(39)</sup> DE PINA, Rafael. y/o. Diccionario de Derecho. Décimo Tercera Edición. 1985. México. p. 430.

<sup>(40)</sup> Idem.

consumarse la terminación; tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días trabajados, tiempo extra y en general toda cantidad que se le adeude en este caso no tendrá derecho al pago de indemnización alguna, salvo el caso de la fracción IV del artículo 53, por incapacidad física o mental inhabilidad manifiesta del trabajador no derivada de un riesgo de trabajo y de acuerdo con el artículo 54 tiene derecho al pago de un mes de salario por concepto de indemnización y al pago de la prima de antigüedad, además de las prestaciones que tuviera derecho.

2. Será responsable en caso de una rescisión injustificada de la relación de trabajo, es decir, de un despido injustificado y tendrá la obligación de reinstalarlo o de indemnizarlo de acuerdo a la elección del trabajador debiéndole pagar además los salarios caídos que se generen desde la fecha en que ocurrió el despido hasta la fecha en que sea reinstalado o indemnizado, dichos salarios son considerados como una indemnización por medio de los cuales se repara el daño o perjuicio causado al trabajador, toda vez el trabajador al no poder prestar el servicio deja de recibir el beneficio del pago, por lo que los salarios son la forma de reparar el daño causado siempre y cuando el patrón no compruebe que fue justificado su proceder.

Cuando el trabajador opte por su reinstalación, esta exigiendo el cumplimiento del contrato que celebros con el patrón, en caso de que el laudo le resulte favorable tendrá derecho al pago de los salarios caídos que dejó de percibir desde la fecha de su despido hasta la fecha en que se cumplimente el laudo reinstalándolo en su trabajo.

Pero, la ley le concede al patrón la facultad de eximirse de reinstalarlo y solo tendrá la obligación de indemnizarlo cuando se encuentre dentro de los casos previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo entre otros supuestos encontramos los siguientes;

1. Que el trabajador tenga una antigüedad menor de un año; 2. Cuando se encuentre en contacto directo y permanente con el patrón, de acuerdo con el trabajo que desempeñaba hace imposible el desarrollo normal de la relación de trabajo; 3. Que el trabajador sea catalogado de confianza; 4. Domestico; y 5. Sea trabajador eventual.

La indemnización se hará de acuerdo a lo previsto en el artículo 50 de la ley laboral, de la manera siguiente:

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

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte

días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

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

El objeto de sus estudio es con el fin de determinar la responsabilidad del patrón ante sus trabajadores en caso de despidos justificados como injustificados.

### **3.3.2 RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR.**

La clase trabajadora también tiene limitaciones y por consiguiente responsabilidades que el propio legislador tuvo a bien prever, ya que si no lo hacia dejaba únicamente limitadas las conductas patronales.

La Ley Federal del Trabajo establece algunas limitaciones a las conductas obreras que son contrarias al derecho, pero no en la misma proporción que la patronal, de las cuales pueden incurrir en responsabilidad como la que se encuentra contemplada en el artículo 32 de la citada ley laboral y que a la letra dice:

Art. 32. “El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador solo da lugar a su

responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Un trabajador no puede ser obligado a prestar sus servicios por mas de un año y en caso de que lo deje de hacer por un tiempo menor al contratado solo podrá incurrir en una responsabilidad de carácter civil.

Concluimos indicando que la legislación es flexible con la clase trabajadora y rígida con la patronal, respecto a responsabilidades, toda vez que es una ley desigual para obtener la igualdad entre los desiguales, es decir entre trabajadores y patronos.

#### **3.4 LOS DERECHOS DE PREFERENCIA.**

De La Cueva, señala que los derechos de preferencia "constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos".<sup>(41)</sup>

Los derechos de preferencia se encuentran contemplados en el capítulo IV, artículos 154 al 162 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales tiene relación con la cláusula de exclusión por ingreso, siendo necesaria la transcripción del artículo 154 para su entendimiento, en los siguientes términos:

Art. 154. "Los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores

---

<sup>(41)</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Tomo II p. 211

mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente”.

De la anterior transcripción, tenemos que contiene diversos requisitos o condiciones que deben cubrirse, tales como la nacionalidad, la antigüedad del trabajador en la empresa o establecimiento, que se encuentre afiliado al sindicato, y que no tenga otra fuente de ingreso.

Nacionalidad mexicana. Las razones del legislador, fueron para darle preferencia a un trabajador mexicano frente a un extranjero.

Servicios prestados satisfactoriamente por mayor tiempo. Esta condicionante es para los trabajadores transitorios o eventuales, en el que se debe preferir a quien ha laborado por mas tiempo, respecto de quienes no lo han hecho o son de reciente ingreso, o esporádicamente prestan sus servicios en menor medida que otros trabajadores.

Tener a su cargo una familia y no tener otra fuente de ingresos. Tiende a proteger al trabajador jefe de familia, y se evita que el patrón prefiera a trabajadores que aun no lo sean.

Pertenecer a un sindicato. Se prefiere a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no se encuentran afiliados, y con esto se fomenta la sindicación, y en tal sentido se pretende que los trabajadores estén en posibilidad de defender mejor sus intereses.

Con apoyo en el texto legal, el patrón tendrá obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores que de conformidad al orden establecido en este precepto, reúnan las características consignadas, para ocupar una vacante o plaza de nueva creación.

Existe una segunda hipótesis, contenida en el párrafo segundo, que se refiere a la existencia de la cláusula de admisión contenida en el contrato colectivo de trabajo, porque de ser así, la preferencia de derechos se regirá por lo dispuesto en el estatuto y cláusulas sindicales, en este supuesto los requisitos podrán plasmarse en la cláusula de exclusión contractual, incluso se pueden incluir los requisitos que prevé el artículo 154 de ley laboral o diferentes a los previstos al mismo.

Para ocupar un puesto de nueva creación o vacante, el trabajador, además de reunir los requisitos establecidos en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, también deberán satisfacer los que señala el artículo 155 del mismo ordenamiento.

Art. 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados a ocurrir a una vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa que funden su solicitud".

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 154 de la citada ley da derecho al trabajador para solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le otorgue el puesto correspondiente o se le paguen los salarios caídos previstos en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Los derechos de preferencia constituyen una limitación a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos, con exclusión de quienes son titulares de ellos. Ahora bien surte efectos jurídicos similares cuando se tiene pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo, Cláusula de Exclusión por Admisión, misma que se estudiara en el apartado siguiente,

por lo que podemos concluir que son figura afines en cuanto sus alcances jurídicos, previstos en la Ley Federal del Trabajo.

### **3.5 LA CLAUSULA DE EXCLUSION, EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.**

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, fundamenta el origen de la cláusula exclusión y concede el derecho de los sindicatos para convenir con el patrón que admita como sus trabajadores únicamente a sus agremiados, e incluso de exigir la separación del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados.

Art. 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que no presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Estamos en presencia de una cláusula de exclusión de doble alcance, puesto que el primer párrafo prevé la de ingreso y el segundo párrafo relativo a la separación. Asimismo, Néstor De Buen, hace mención referente a "el art. 395, que consagra el derecho de los sindicatos a convenir en los contratos colectivos que el patrón admitirá únicamente como trabajadores, a sus miembros y el de exigir, si así fue acordado por el patrón, que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados".<sup>134</sup>

Podemos concluir señalando que existen dos tipos de cláusulas de exclusión, una de ingreso o admisión y otra de separación, por lo que para efectos del desarrollo del presente trabajo únicamente se estudiara la primera, es decir, la cláusula de exclusión por ingreso.

### **3.6 LA LEY GENERAL DE SALUD DE 1984.**

Es la ley reglamentaria del artículo 4° Constitucional en su párrafo tercero, publicada en 1984, siendo el ordenamiento encargado de proteger el derecho a la salud que tiene toda persona, estableciendo las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud.

Este derecho consagrado en nuestra Constitución y reglamentado a través de la Ley General de Salud teniendo entre otros fines, buscar el bienestar físico y mental del hombre, la prolongación y mejoramiento de la calidad de vida humana. Y es el caso que cuando se presenten enfermedades que se consideren transmisibles y que puedan llegar a ser consideradas como epidemias que pongan en peligro a la colectividad,

<sup>134</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit. p. 827.



La anterior normatividad es importante para el desarrollo de la presente tesis y fundamental para el desarrollo del capítulo cuarto de la misma.

### **3.7 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VIGENTE EN LA INDUSTRIA PETROLERA.**

El Contrato Colectivo de Trabajo en la Industria Petrolera se encuentra celebrado entre Petróleos Mexicanos por si y en representación los Organismos Subsidiarios, en su calidad de patrono, y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, representante de los trabajadores.

Es el instrumento jurídico mediante el cual se establecen las condiciones generales y especiales, bajo las que se prestara el trabajo en Petróleos Mexicanos y en los Organismos Subsidiarios, teniendo una vigencia de dos años, encontrándose actualmente en vigor el que comprende el periodo del 1° de agosto de 1995 al 31 de julio de 1997, y se encuentra pactada la cláusula de exclusión por ingreso, siendo objeto de estudio en los subsecuentes apartados.

#### **3.7.1 LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR ADMISIÓN EN PETRÓLEOS MEXICANOS.**

Como quedo establecido con anterioridad, la cláusula de exclusión se encuentra contemplada en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos vigente, en el Capítulo II bajo el apartado "INGRESO,

VACANTES Y MOVIMIENTOS EN GENERAL", en la cláusula 4 y se complementa con la cláusulas 6 y 103; la primera se refiere a la aprobación de los exámenes de aptitud para el puesto a desempeñar y la segunda relativa a la aplicación de los exámenes médicos, la cual será objeto de estudio mas adelante.

### **3.7.1.1 LA CLÁUSULA 4 DEL CONTRATO COLECTIVO DE PEMEX.**

Procedemos al estudio de la cláusula 4 del contrato colectivo de trabajo, la cual contiene los lineamientos respecto a la exclusión por admisión o ingreso pactada entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en los siguientes términos:

CLAUSULA 4. "Los puestos de nueva creación definitivos, y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal, el patrón las cubrirá en los términos de esta cláusula, por conducto del sindicato, a través de las secciones o delegaciones respectivas. Cuando la cobertura de estas vacantes origine movimiento escalafonario, este deberá efectuarse en los términos del Reglamento de Escalafones y Ascensos. Una vez corrido el escalafón y como regla general, el patrón se obliga a cubrir el ultimo puesto, a propuesta sindical y en los términos de este contrato.

Cuando por razones plenamente justificadas el patrón decida no cubrir dicho último puesto, se obliga a comunicarlo de inmediato al sindicato, mismo que de no estar de acuerdo, ejercerá sus derechos.

Los representantes del patrón en cada lugar de trabajo, solicitarán por escrito al sindicato el personal necesario y dicha organización sindical quedará obligada a proporcionarlo en el lugar que se indique dentro de las 72 -setenta y dos- horas, contadas desde el día siguiente al de la notificación oficial hecha al representante del sindicato.

Si el sindicato no proporciona al personal requerido en el lugar de que se trate, en el plazo de 72 -setenta y dos- horas antes citado, el patrón podrá cubrir provisionalmente las vacantes hasta por 365 -trescientos sesenta y cinco- días.

Si transcurrido el año a partir de la designación provisional, el sindicato no formula ni notifica al patrón la propuesta definitiva para la plaza de que se trate y dicha plaza no está sujeta a juicio, el trabajador nombrado provisionalmente por el patrón se considerará de planta.

Al existir propuesta sindical dentro del lapso referido en los párrafos anteriores y el candidato es aceptado en los términos de la Cláusula 6 contractual, y de esta misma, según sea el caso, los trabajadores que cubran estos puestos interinamente tendrán la obligación de regresar a los puestos de origen, o de quedar fuera del servicio si se trata de trabajadores transitorios.

Cuando se trate de cubrir puestos que conforme a su categoría queden intercalados en el escalafón que corresponda, éstos serán cubiertos por los trabajadores que reúnan los requisitos mencionados en la Cláusula 6 de este contrato, aplicando los mecanismos de selección que se establecen en el Reglamento de Escalafones y Ascensos.

Los candidatos de nuevo ingreso que presente el sindicato deberán cumplir a satisfacción de Petróleos Mexicanos o de los Organismos Subsidiarios según se trate, con los siguientes requisitos:

a) Ser mexicano.

b) Tener como mínimo 16 años de edad, salvo que en el puesto que trate de cubrirse se desarrollen actividades de turno o de operador de equipo; en este

evento deberá acreditar como mínimo 18 años de edad.

c) Presentar certificado de instrucción secundaria y, para actividades calificadas o de requerimiento profesional, deberá acreditar el haber cursado y terminado los estudios que exige el perfil del puesto.

d) Aprobar satisfactoriamente los exámenes médicos y de aptitud que se le practiquen".

En cuanto al último requisito: Parte del contenido de la propia cláusula de exclusión, que permite al patrón, saber que el candidato propuesto por el sindicato, es un trabajador que le va a brindar un servicio en los términos de eficiencia y productividad requeridos.

Los exámenes de aptitud y médicos se encuentran detallados por las cláusulas 6 y 103 del contrato colectivo de trabajo. Han resultado de gran utilidad tanto para Petróleos Mexicanos como para el trabajador, en cuanto a que el examen de aptitud sirve de apoyo para verificar que el candidato propuesto cubra el perfil requerido para el puesto que pretende ocupar, así como para evitar que el sindicato proponga a trabajador que carece de los mínimos conocimientos respecto a la labor que va a desempeñar.

El examen médico no solo beneficia a la empresa sino al propio trabajador, porque éste, en muchas ocasiones, carece de los beneficios de servicios médicos y por tanto, ignora si tiene alguna enfermedad con la

aplicación de los mismos se puede evitar su avance. Esta última cláusula será objeto de estudio en el apartado siguiente.

### **3.7.1.2 LA CLÁUSULA 103 DEL CONTRATO COLECTIVO DE PEMEX.**

La cláusula 103 contiene los lineamientos para la aplicación de los exámenes médicos para la contratación del personal de nuevo ingreso que proponga el sindicato, así como los que actualmente laboran para la empresa.

Esta cláusula es uno de los requisitos que deben ser cubiertos, de acuerdo a lo establecido por la cláusula cuarta relativa a la exclusión por admisión, para poder laborar en Petróleos Mexicanos.

De ahí entonces que la cláusula 103 contractual establece:

**CLAUSULA 103.** "Los trabajadores sindicalizados deberán sujetarse a exámenes médicos en los siguientes casos:

- a) Cuando ingresen al servicio del patrón.
- b) Cuando reingresen después de una ausencia del servicio de 6 -seis- meses consecutivos o mas.
- c) Cuando se trate de investigar si padecen alguna enfermedad infecto-contagiosa, transmisible o incurable".

La multicitada cláusula es requisito y complemento de la cláusula de exclusión por ingreso, pero nunca determina específicamente a los trabajadores que son portadores del virus de la inmunodeficiencia humana, por el simple hecho de padecerlo y no apruebe los exámenes médicos, estos sean objeto para no permitirles el acceso a laborar.

Podemos concluir el presente capítulo, señalando que en la actualidad ni el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en PEMEX ni mucho menos nuestra legislación contempla expresamente al VIH/SIDA como un impedimento para laborar, única y exclusivamente determina la prevención y control epidemiológico a través de la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-1993, de ahí entonces consideramos que deberá reglamentarse al respecto de acuerdo a los motivos y razonamientos que se expondrán en el siguiente capítulo.

## **CAPITULO 4**

### **CONSIDERACIONES SOBRE EL TEMA**

El presente capítulo tiene como principal objetivo llegar a plasmar en la conciencia del lector y del legislador, la necesidad de reglamentar a la enfermedad del VIH/SIDA, en el ámbito de las relaciones laborales, toda vez que el ser seropositivo al virus no implica que pueda ser objeto de rescisión, suspensión o de terminación de la relación de trabajo.

Ahora bien, dicha protección deberá ser extensiva a todos los trabajadores en términos generales, no únicamente a los empleados de PEMEX, en virtud de que el derecho del trabajo es un derecho de expansión, el cual busca la protección de la clase trabajadora.

Cabe hacer mención que es necesario tener en claro la diferencia entre la persona que es portador del VIH y de aquella que vive con SIDA, el primero es un individuo en donde la infección se encuentra en estado asintomático (no presenta síntoma alguno), este puede desarrollar su vida normal debiendo seguir las medidas previstas en la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-1993 relativa a la Prevención y Control de la Infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 17 de febrero de 1994, el segundo es un sujeto facultado para continuar sus actividades cotidianas de manera ordinaria aplicando las normas de prevención y control en caso de que presente infecciones oportunistas graves, el paciente deberá hospitalizarse para su tratamiento.

En el caso de Petróleos Mexicanos se pretende prever específicamente dentro del contrato colectivo de trabajo su regulación, e incluso se supriman los requisitos establecidos en la cláusula de exclusión por ingreso pactada, en cuanto a que los exámenes médicos, no son impedimento para que pueda laborar un trabajador seropositivo al VIH, más aún tampoco puede ser objeto de suspensión de sus relación laboral en virtud de los razonamientos que se expondrán en el desarrollo del presente capitulo.

#### **4.1 EL SIDA NO ES IMPEDIMENTO PARA LABORAR EN PETROLEOS MEXICANOS.**

En PEMEX, todo trabajador que es seropositivo al VIH, es objeto de suspensión de su relación laboral, en términos de lo dispuesto por el artículo 42 de la Ley Laboral, en base a los siguientes razonamientos.

Si bien es cierto en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 42 se prevé como causa de suspensión de la relación de trabajo, la enfermedad contagiosa del trabajador, también es cierto que no establece específicamente el caso del VIH/SIDA, situación que es aprovechada por la Empresa para suspender la relación laboral.

Como quedo establecido en el capitulo 2 del presente trabajo, respecto a la formas de contagio del VIH, este no puede transmitirse por un contacto casual al estar desempeñando su trabajo, por consiguiente es casi nula la posibilidad de contagio en los centros de trabajo, solamente por excepción en los centros hospitalarios se puede prever esta situación.

Por otra parte respecto a la cláusula de exclusión por ingreso, todo trabajador que sea propuesto por el sindicato para ocupar un puesto de nueva creación o vacante definitiva debe reunir los requisitos establecidos en la cláusula 4 contractual, entre ellos los exámenes de aptitud y médicos, este último no debe ser impedimento para laborar aún siendo portador del Virus de la Inmunodeficiencia Humana, mas aún no debe ser objeto de negativa por parte del patrón para otorgarle el puesto por considerarlo no apto para laborar de acuerdo a los resultados obtenidos en los exámenes médicos que indiquen que padece el virus.

Cabe señalar que el trabajador que tenga mejores y preferentes derechos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación aún siendo portador del VIH y no haya sido propuesto por el sindicato, puede demandar ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el otorgamiento de la plaza reclamada, en virtud de que no existe precepto legal alguno que determine o impida laborar en ese estado al trabajador.

Lo anterior se sustenta en base al criterio sostenido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), máxima autoridad Internacional en la materia y de la que México forma parte como país miembro, y en colaboración con la Secretaria General de Salud, a través del CONASIDA, llegan a la conclusión de que el ser portador del VIH e incluso tener desarrollado el SIDA, no es impedimento para laborar o dejar de hacerlo, ni afecta de ninguna manera la seguridad de la fuente de trabajo respecto a los demás empleados que laboran en ella. Por otra parte se han sugerido a los países miembros de la OMS la necesidad de establecer normas y políticas a fin de lograr que los seropositivos y

sujetos que viven con SIDA, desarrollen en forma común y normal su vida cotidiana, dichos criterios se expondrán en el desarrollo del presente capítulo.

Por lo que a continuación se procederá a establecer la normatividad vigente que aplica Petróleos Mexicanos ante los trabajadores que padecen la infección del VIH.

#### **4.2 NORMATIVIDAD SOBRE EL MANEJO ADMINISTRATIVO LABORAL EN TRABAJADORES CON SIDA EN PETROLEOS MEXICANOS.**

La industria Petrolera no ha estado exenta de que en sus instalaciones se presenten casos de trabajadores infectados por el VIH/SIDA, desde 1986 a la fecha existen casos de trabajadores que son portadores de esta enfermedad.

Por otra parte ni el Contrato Colectivo de Trabajo la industria petrolera, ni la Ley Federal del Trabajo regulan o prevén al respecto del VIH/SIDA, por lo que PEMEX tuvo que acatar sus propios lineamientos para reportar casos de SIDA de acuerdo a lo observado en la practica y a la interpretación de las recomendaciones de la Secretaría de Salud previstas en el manual de Vigilancia Epidemiológica de VIH/SIDA de 1990.

Al no encontrarse contemplado el SIDA en la legislación laboral ni en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Petrolera, la Institución se vio en la necesidad de crear su propia normatividad para

el control y manejo en trabajadores portadores del VIH/SIDA, misma que fue elaborada por conducto de la Subgerencia de Normatividad de Relaciones Laborales, Departamento de Interpretación de Normas Laborales a través del oficio circular No. 6/ANSC-469/88 de fecha 23 de agosto de 1988, las cuales determina lo siguiente:

1. "Con arreglo al artículo 42 fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, el patrón puede suspender, sin responsabilidad la relación laboral si el trabajador contrae una enfermedad contagiosa o se encuentra incapacitado por un accidente o enfermedad no profesional".

Cuando un trabajador de Petróleos Mexicanos de planta o transitorio es portador del VIH/SIDA le aplican incorrectamente la cláusula 121 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, que a la letra dice:

CLÁUSULA 121. "En los casos de accidente o enfermedades, el patrón relevará del servicio a los trabajadores sindicalizados para que éstos queden sujetos al tratamiento médico-quirúrgico necesario y a las demás prerrogativas que les correspondan conforme al presente contrato, a reserva de que el médico tratante del patrón, manifieste si el trabajador se encuentra incapacitado para seguir laborando.

Los trabajadores de planta afectados por enfermedades o accidentes no profesionales, que

estén incapacitados para laborar, disfrutarán de atención médica y medicinas durante 305 días, así como del 100% -cien por ciento- de su salario ordinario durante dicho período.

Por lo que se refiere a los trabajadores transitorios afectados por enfermedades o accidentes no profesionales, que estén incapacitados para trabajar, tendrán derecho a atención médica y medicinas así como al 100% -cien por ciento- de sus salarios ordinarios durante un periodo máximo de 105 días".

Una vez agotada la misma se les suspende la relación de trabajo con fundamento en el artículo 42 fracción I de la Ley Laboral en virtud de padecer una enfermedad contagiosa y procede aplicársele lo dispuesto en la cláusula 122 del Pacto Colectivo que dispone:

**CLÁUSULA 122.** "Cuando algún trabajador de planta sindicalizado contraiga una enfermedad ordinaria o sufra un accidente no profesional, y por ese motivo dejare de concurrir a sus labores, sin perjuicio de los derechos que le corresponden conforme a este contrato, el patrón lo esperará hasta por 3 años sin perdida de antigüedad para reponerlo en el puesto que tenia al contraer la enfermedad o sufrir el accidente. Durante el lapso mencionado, sólo tendrán derecho el trabajador y sus derechohabientes, al servicio médico y medicinas".

Transcurridos los 3 años de referencia, si el trabajador no se presenta o no está capacitado para reanudar sus labores a juicio del médico del patrón, el contrato quedará terminado automáticamente de acuerdo con el Artículo 53 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad alguna del patrón para con el trabajador aludido, y la vacante que con tal motivo se ocasione, se cubrirá de acuerdo con las estipulaciones de este contrato".

Los trabajadores que no estén capacitados para reanudar sus labores al vencimiento de los 3 años mencionados recibirán una indemnización equivalente al 100% -cien por ciento- de acuerdo con la Cláusula 21 del mismo contrato colectivo.

En este supuesto se estará afectando la estabilidad en el empleo de los trabajadores seropositivos al ser separados de su trabajo e incluso que se les niegue el acceso al mismo, contraviniendo a lo dispuesto en los artículos 5º y 123 constitucionales relativos a la libertad del trabajo y al derecho al trabajo digno y socialmente útil, así como los artículos 3º y 4º de la Ley Federal del Trabajo que establecen que el trabajo es un derecho y un deber social.

Asimismo, no se le podrá impedir el trabajo a ninguna persona siendo lícito, por lo que respecta a las citadas cláusulas 121 y 122 del contrato colectivo de trabajo estas son de aplicación incorrecta en virtud de que las mismas determinan que en caso de que algún trabajador contraiga una enfermedad ordinaria o sufra un accidente no profesional,

y por ese motivo dejare de incurrir a sus labores, sin perjuicio de los derechos que le correspondan el patrón lo esperara por un lapso de hasta 3 años, para que se recupere. De ahí entonces que el VIH/SIDA no en una enfermedad que impida al trabajador deje de concurrir a su trabajo cuando es seropositivo asintomático, salvo que se encuentre en la última etapa de la enfermedad (sintomático) y tenga declarado el SIDA, resulta entonces que no son de aplicación correcta las citadas cláusulas en los casos de trabajadores que padezcan la enfermedad del VIH.

Como el pronóstico del SIDA confirmado es fatal, deberá aplicarse para casos los trabajadores de planta con antigüedad menor a 17 años, y después de vencido el plazo de los 3 años, serán liquidados de acuerdo los montos calculados en la cláusula 21 del pacto colectivo de trabajo.

Para los trabajadores de planta con antigüedad de 17 años o mas, se les jubilara en términos de este contrato.

Ante tales condiciones, Petróleos Mexicanos suspende los contratos de trabajo de quienes se encuentren infectados por el virus del SIDA, una vez que se ha confirmado el diagnóstico, y aplica las cláusulas 121 y 122, según se trate.

Asimismo, como se señalo en párrafos anteriores al crear su propia normatividad para el manejo de trabajadores positivos al VIH, se transcriben las siguientes:

## 1. "Trabajadores de Asintomáticos"

### 1.0 Seropositivos al VIH, Asintomáticos;

1.1 Por el riesgo que implica la promiscuidad, no podrán laborar en áreas de confinamiento (tales como plataformas, embarcaciones, campamentos y brigadas);

1.2 Por las implicaciones de sus actividades de servicio, mediante el manejo directo con los usuarios, no podrán laborar en Unidades Médicas, Escuelas Artículo 123 y Guarderías.

1.3 Previa valoración de aptitud laboral, cambiarlos a puestos donde tengan poco o limitado trato social con otras personas;

1.4 Envío obligatorio cada 3 meses a seguimiento clínico y serológico;

### 2.0 Seropositivos al VIH Sintomáticos;

2.1 Los casos con el diagnóstico de complejo relacionado con el SIDA; (ser positivo al VIH, con antecedentes de riesgo y linfadenopatía generalizada persistente, diarrea y fiebre por mas de un mes y pérdida de peso mayor del 10%); agotar prestaciones de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo Vigente y cuando mejore o recupere sus salud permaneciendo asintomático, procédase de acuerdo a incisos 1.1, 1.2, 1.3 Y 1.4 del número 1.

2.2 En casos con el diagnóstico de Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, (Se considera caso de SIDA, la presentación en un paciente de alguna infección oportunista o neoplasia sugestiva de inmunodeficiencia celular diagnosticada en forma confiable y en quien se haya descartado alguna otra enfermedad subyacente, como desnutrición grave, tuberculosis o cáncer), deberá agotar las prestaciones de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo Vigente".

Consideramos que son el resultado de una serie de disposiciones unilaterales carentes de fundamentación legal que pueden implicar una responsabilidad ante los trabajadores que demanden su inaplicabilidad que los deja en estado de indefensión y en todo caso demanden la reinstalación y el pago de los salarios caídos en el supuesto de que sean suspendidos de sus labores.

Se busca la protección de los derechos humanos y la dignidad de las personas infectadas por el síndrome del SIDA, los asintomáticos y sintomáticos deben ser tratados de la misma forma que cualquier otro trabajador.

El trabajador que padece el virus no puede ser despedido ni suspendido mientras se encuentre en condiciones físicas y medicas para realizar su trabajo, en virtud de que no representa motivo de inseguridad o peligro de contagio de la enfermedad de acuerdo a las formas de transmisión, salvo en el sector salud, pero si es necesario tomar las medidas pertinentes para evitar la infección, protegiendo el bienestar colectivo de los propios compañeros de trabajo.

Cuando al trabajador se le suspende su relación de trabajo o se le impide que ocupe una vacante o puesto definitivo, argumentando que no está apto para laborar por ser portador del VIH, la forma de acreditarlo o desvirtuarlo será a través de un juicio laboral; en el cual se aportaran entre otras pruebas, las periciales médicas mismas que determinarían si es factible o no que al trabajador se le suspenda la relación de trabajo por considerarlo no apto para laborar por ser seropositivo y de la incorrecta aplicación de las cláusulas 121 y 122 del pacto colectivo, siendo portador del virus por haberlo adquirido fuera de su trabajo no se le debe negar el acceso a laborar siempre que cuente con aptitudes físicas y mentales para realizarlo.

Bajo estas consideraciones es aplicable la transcripción del caso verídico que sustenta la hipótesis referida en apartados anteriores.

#### **4.3 CRITERIO SUSTENTADO POR TRIBUNALES, EN UN CASO VERIDICO EN PETROLEOS MEXICANOS.**

Se resume un caso verídico y transcribe el criterio sustentado por el Juzgado Segundo de Distrito del Primer Circuito en materia de Trabajo en el Amparo Indirecto número 519/93 fallado el día 1 de octubre de 1993, del cual se omite del tercero perjudicado debido a ser confidencial, no así el número de amparo y juzgado que lo resolvió.

El trabajador Juan Pérez demandó a Petróleos Mexicanos, al STPRM, y la codemandada física Patricia López ante la Junta de la Federal de Conciliación y Arbitraje la preferencia de derechos sobre la plaza de mensajero y/o oficinista que le fue otorgada en forma definitiva

a la citada codemandada física previa propuesta sindical, la demanda fue radicada ante la Junta Especial 7 Bis, la empresa al contestar la demanda argumento que no era su responsabilidad el no haberle otorgado la plaza reclamada, toda vez que tiene pactada con el Sindicato de Trabajadores en el Contrato Colectivo de Trabajo, cláusula de exclusión por ingreso, y dentro de la misma los requisitos que deben cubrir los trabajadores que proponga el Sindicato para ocupar una plaza definitiva o de nueva creación y en todo caso le corresponde al sindicato el pago de salarios caídos, además argumento que el trabajador Juan Pérez no era apto para laborar en la plaza reclamada en virtud de ser seropositivo a VIH/SIDA y presentar cuadros médicos que determinan que sus facultades físicas no están en condiciones para prestar el servicio, de ahí entonces que lo considera no apto para laborar, aún teniendo mejores y preferentes derechos sobre la plaza que reclama con el carácter de planta, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas ambas partes ofrecieron las siguientes;

El actor Juan Pérez ofreció como pruebas, las documentales consistentes en certificado expedido por la Directora del Centro de Información sobre el SIDA de fecha 10 de febrero de 1992, la constancia expedida al actor de la cual se desprende que se le aplicó valor acción psicológica, dichas documentales quedaron ratificadas por los signantes; boleta de aviso de iniciación de labores expedida por la empresa con fecha 3 de abril de 1991, fotocopia de la comunicación interna de PEMEX de fecha 25 de agosto de 1989; fotocopia de la resolución WHO/GPA/INF/895 de la Organización Mundial de la Salud dependencia de las Naciones Unidas, copia de la página 15 del Diario

Oficial de la Federación de 17 de noviembre de 1988, reglamento de labores, constancia de laboratorio de análisis clínicos.

Por otra parte PEMEX ofreció como pruebas; la copia de fecha 3 de abril de 1991; original de la orden de laboratorio de análisis clínicos 14842 de fecha 3 de abril de 1991; resultado de los exámenes de admisión; certificado del centro de transfusión sanguíneo del Departamento de Investigaciones de la Secretaría de Salud de 15 de abril de 1991; resultado del examen médico de fecha 10 de abril de 1991; las partes ofrecieron además la instrumental de actuaciones y presuncional legal y humana; así como las periciales médicas, mismas que se desahogaron en los términos que continuación se describen.

El perito médico de la parte actora rindió su dictamen pericial, en los términos siguientes: "El C. Juan Pérez, presenta en la actualidad el diagnóstico enunciado en el párrafo correspondiente, padecimiento de orden general sin relación de causa efecto con su trabajo, ni con accidente de trabajo alguno; por lo tanto sin lugar a valuación. Este paciente se considera un portador asintomático del virus VIH y de acuerdo a la categoría de Auxiliar de oficina y/o mensajero que desempeñaba para la empresa, puede continuar laborando en las mismas".

El perito de la demandada exhibe su dictamen, en el cual concluye: 1. "El actor del presente juicio C. Juan Pérez, sufre el padecimiento de orden general, determinado por infección del virus de inmunodeficiencia humana que lo ha llevado a fase de complejo relacionado con el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, avanzado.

Lo anterior se fundamenta en los reportes del expediente clínico del actor, al habersele encontrado Síndrome febril, candidiasis oral y herpes simple, datos que se comentan en el contenido del presente dictamen. De acuerdo con los lineamientos internacionales establecidos actualmente, el hecho de contar con más de 2 manifestaciones descritas lo clasifican en el estado avanzado de la fase mencionada, cuyo valor pronóstico y progresiva en el dato inmunológico. Por otra parte, existe el antecedente de habersele encontrado adenopatía cervical persistente durante mas de 6 meses, lo que podría colocarlo en estado III del síndrome de inmunodeficiencia adquirida, estado que una vez alcanzado no es regresivo. Tomando en cuenta que el actor ha rebasado la etapa de asintomático, se considera que dicha infección continuara su evolución progresiva, actualmente manifestada por herpes labial recidivante, evolución que lo hace susceptible de contraer infecciones de gérmenes oportunistas no patógenos en individuos que el actor del presente juicio se encuentra no apto para laborar".

En virtud de la discrepancia de dictámenes, se nombro perito tercero en discordia, el cual emitió su dictamen en el cual concluye: "El C. Juan Pérez es portador en la actualidad del diagnóstico enunciado en el párrafo correspondiente y no presenta evidencia de la enfermedad del SIDA y de acuerdo a la valoración psicológica realizada en CONASIDA no se le decreto ninguna alteración psicológica que le impida desarrollar su vida social y laboral normalmente, y a pesar de considerarse una enfermedad infectocontagiosa, los mecanismos por medio de los cuales, puede transmitirse el VIRUS DE INMUNODEFICIENCIA HUMANA son: sexual, sanguíneo, perinatal y trasplante por lo que el actor si esta

APTO para laborar en el puesto antes citado que desempeñaba para la empresa.

De acuerdo a la valoración de la pruebas rendidas por las partes, así como de las periciales médicas de las partes y del tercero en discordia, la Junta dictó un laudo de fecha 7 de marzo de 1991, y en su Quinto resolutivo estableció lo siguiente: "Se condena a Petróleos Mexicanos a aceptar la propuesta arriba señalada así como al otorgamiento y firma de un contrato de planta en favor de C. JUAN PEREZ, en la categoría arriba señalada en la que actualmente tenga la C. PATRICIA FRANCO LIRA, a quien desde luego se autoriza a Petróleos Mexicanos para que la desplace sin su responsabilidad, con la única limitante de que el actor pase los exámenes de aptitud y médicos a que se refieren las cláusulas 6 y 103 del Contrato Colectivo de Trabajo incluyendo en el escalafón respectivo".

Para dar cumplimiento a esta resolución la Junta despacho auto de ejecución, para que a través del actuarió diera cumplimiento al citado auto, ante esta situación la apoderada de la empresa promovió recurso de revisión en contra del auto de ejecución, argumentando que el actor no había pasado los exámenes médicos y de aptitud por lo que no era posible dar cumplimiento al citado auto; de ahí entonces que la Junta emitió resolución incidental de ejecución del laudo de fecha 7 de julio de 1993, la cual declaro improcedente el recurso de revisión contra del auto de ejecución citado y determinó los razonamientos en los considerandos y resolutivos de la resolución incidental de ejecución lo siguiente:

II. "A efecto de resolver la procedencia o improcedencia del incidente de inejecución de laudo, se analizaron las pruebas ofrecidas por las partes, en especial los dictámenes de referencia, es decir, los medios utilizados para llegar a la realidad contable del caso materia del presente juicio, en el sentido de que el actor se encuentra apto para laborar en el puesto de Mensajero y/o Auxiliar de Oficina que por considerarse con mejores y preferentes derechos demanda a la empresa, quien al momento de cumplimentar las cláusulas 6 y 103 del Pacto Colectivo aplicable, como lo es el haber canalizado a la actora los exámenes médicos, cuyo diagnóstico y afirma que resulta portador seropositivo VIH (padecimiento infectocontagioso), apoyándose en tal diagnóstico y afirmar que resulta improcedente otorgarle el contrato de trabajo como trabajador de planta de dicha empresa, lo cual resulta totalmente improcedente de acuerdo a las conclusiones medicas legales emitidas por los peritos en la materia apoyada con la documentación consistentes en la certificación del Consejo Nacional de Prevención y Control de SIDA, de 10 de febrero de 1992, la página 15 del Diario Oficial de la Federación del 17 de noviembre de 1988; programa mundial sobre SIDA donde se aprecia como el caso del actor que se considera un portador asintomático y que todavía no desarrolla enfermedad de SIDA, tiene la capacidad de continuar sus labores así como el desarrollo normal de otras actividades haciendo una relación de las formas que no se transmiten dicho padecimiento como son: por compartir sanitarios, lavabos, tinas o albercas, saludar de mano, abrazar o besar en la mejilla, estornudos, tos, compartir platos, vasos, utensilios de cocina, por compartir el teléfono, la máquina de escribir, ni por cualquiera de la relaciones propias de un trabajo, ni por picadura de insectos. De ahí que le otorga mayor credibilidad al dictamen del tercero en discordia.

En consecuencia, la Junta considera que la empresa demandada en acatamiento al laudo de fecha 7 de marzo de 1991, en su resolutivo quinto, debe aceptar la propuesta y otorgar y firmar un contrato de planta en favor del actor en la categoría de mensajero en forma definitiva, declarándose improcedente el incidente de inejecución de laudo de planteado por la empresa demandada.

Ante tal circunstancia la apoderada de Petróleos Mexicanos solicitó la protección de la Justicia Federal a través de la demanda de Amparo Indirecto, ante los Juzgados de Distrito del primer circuito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, en contra los actos de la Junta Especial No. 7 Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Presidente y Actuario de la misma que hizo consistir en la Resolución Incidental de Ejecución del Laudo de la fecha 7 de julio de 1993, que reclama de la Junta Especial número 7 Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje de su Presidente al auto de ejecución que para dar cumplimiento al Resolutivo Segundo de dicha interlocutoria y Punto Quinto Resolutivo del Laudo del 7 de marzo de 1991 dictado por dicha Autoridad del Actuario Ejecutor del cumplimiento que pretenda dar el referido auto de ejecución en expediente laboral número 147/89 y en su ejecución.

Ante esta situación el Juzgado Segundo de Distrito del Primer Circuito en materia de Trabajo determinó lo siguiente;

**RESUELVE: PRIMERO.** Se declara improcedente el incidente de inejecución de laudo planteado por la empresa demandada, consecuentemente la misma deberá dar debido cumplimiento al resolutivo Quinto del Laudo de fecha 7 de marzo de 1991, otorgándole al

actor su contrato de planta en la categoría de mensajero que estuvo en laudo de referencia.

La quejosa argumenta en su demanda de amparo que por ser el actor portador seropositivo al VIH (SIDA), no es apto para laborar en tal virtud promovió incidente de inejecución del laudo, mediante escrito de fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y uno, de los autos del juicio laboral, y como se advierte de las anteriores transcripciones de la Junta responsable declaro improcedente el incidente de mérito apoyándose en el dictamen emitido por el perito del actor, así como del tercero en discordia que se apega mas a la realidad medica de acuerdo a su metodología y técnicas utilizadas al determinar por el actor se encuentra apto para laborar en el puesto de mensajero y/o auxiliar de oficina, reforzando tal aseveración con otras probanzas como son la certificación del Consejo Nacional de Prevención y Control del SIDA de 10 de febrero de 1992, fotocopia de la página 15 del Diario Oficial de la Federación de fecha 17 de noviembre de 1988; Programa Mundial sobre SIDA, donde se aprecia como en el caso del actor que se considera un portador asintomático y que todavía no desarrolla enfermedad de SIDA, tiene la capacidad de continuar sus labores, así como el desarrollo normal de otras actividades, haciendo una relación de las formas que no se trasmite dicho padecimiento, es decir que administradas todas estas pruebas con la pericial medica la responsable llevo al resultado de declarar improcedente el incidente de inejecución de laudo, porque el actor aún siendo seropositivo VIH, en los tres dictámenes se concluyo de que el estado actual del paciente es asintomático y por lo tanto esta apto para trabajar, por lo que si no paso el examen médico y de aptitud a que se refieren las cláusulas 6 y 103 del Contrato Colectivo de Trabajo, esto

no imposibilita a la demandada para que no cumpla con el laudo, puesto que el actor al estar apto para trabajar debe otorgársele su contrato de planta en la categoría de mensajero en forma definitiva. Sin que le asista razón al quejoso al aseverar de que la responsable no estudio a fondo los dictámenes rendidos por los peritos, ya que alude en cuanto al dictamen de la empresa demandada que no aporta elementos de convicción a efecto de concederle la credibilidad medica correspondiente a su favor, fundado tal afirmación con la tesis de jurisprudencia: "DICTAMENES. ES FACULTAD SOBERANA DE LAS JUNTAS, LA VALORACION DE LOS". En virtud de que la Junta responsable hizo y llegar a la decisión a que llego, ya que si le dio credibilidad al dictamen rendido por el perito tercero en discordia, su proceder es legal, por ser facultad potestativa que le otorga la ley a la Junta, situación que aconteció en la especie, sin que se haya violado garantías en perjuicio de la quejosa, puesto que la resolución combatida se estudiaron las pruebas rendidas por las partes, siendo congruente la resolución reclamada con la litis planteada en el incidente de referencia, porque si otorgo valor probatorio al dictamen rendido por el perito tercero en discordia, tal determinación es legal por haber razonado su proceder como observa el texto de dicha resolución.

Es fundado lo alegado por la empresa quejosa, respecto a que la responsable omitió estudiar el acta de audiencia de cuatro de noviembre de mil novecientos noventa y dos, celebrada para el desahogo de la pericial del perito tercero en discordia, puesto que tales objeciones quedaron asentadas en el acta respectiva, y si en la resolución combatida no se dijo nada fue por ser irrelevante tal situación, puesto que la perito tercero en discordia contesto a las preguntas que le

formuló la demandada de que si tomo en cuenta en la elaboración de su dictamen el expediente clínico del actor, lo cual no impidió para que llegara al resultado de que el actor esta apto para trabajar.

No es verdad lo aseverado por la quejosa peticionaria de garantías, de que la perito del actor le haya reconocido en su dictamen que el padecimiento del actor lo imposibilita para trabajar, toda vez que en dicho dictamen obra en autos del juicio laboral, se dijo que el actor puede continuar con sus labores de auxiliar de oficina y/o mensajero que desempeñaba para la empresa quejosa; sin que la responsable haya dejado de observar el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, puesto que lo que en el se dice es que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, situaciones que no se dan en el caso a estudio.

Tampoco le asiste razón al quejoso al afirmar que la Junta responsable omitió analizar el dictamen del perito que propuso, puesto que si lo estudio lo cual origino que al no ser uniforme con el dictamen rendido por el perito del actor dio origen a que se nombrara perito tercero en discordia, como en la especie aconteció.

También es infundado lo alegado por la empresa quejosa, en su segundo concepto de violación, al aseverar de que la Junta responsable infringió en su perjuicio el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, al revocar el laudo de fecha siete de marzo de mil novecientos noventa y uno; ya que en el caso que nos ocupa no se dio la revocación, porque si bien es cierto que el laudo a cumplimentar se establecieron como

condiciones previas a la contratación de que el actor satisficere los requisitos de las cláusulas 6 y 103 del Contrato Colectivo de Trabajo, procediendo para tal efecto la parte patronal a practicar al actor los exámenes médicos, de acuerdo al resultado de los mismos el demandante resulto ser portador seropositivo al VIH (SIDA), y por lo tanto no apto para laborar, por tal situación promovió la quejosa incidente de inejecución de laudo, en el cual el actor se opuso al mismo, y en la litis incidental ofreció la prueba pericial medica tendiente a demostrar que se puede desempeñar sus labores de oficinista en términos del reglamento de labores y por ende apto para laborar y desarrollar sus actividades en la categoría antes citada del juicio laboral y la demandada también propuso perito de su parte y al resultar contradictorios los dictámenes de ambos peritos, la Junta nombro perito tercero en discordia, llegando a la conclusión de que el actor esta apto para trabajar, y por ende declaro improcedente el incidente de mérito, sin que por esto haya revocado el laudo de referencia, en virtud de que esta apto para trabajar, pese a la opinión contraria del médico de la empresa.

Es infundado el tercer concepto de violación porque de ninguna manera la responsable modifico el Contrato Colectivo de Trabajo, toda vez que si bien el actor es portador del VIH (Virus de Inmunodeficiencia Humano) en su sangre, según los peritos y la Junta responsable, ello no lo imposibilita, incapacita o inhabilita a seguir laborando para la empresa, y por lo tanto, con tal determinación no se elude el cumplimiento de los requisitos contractuales, por estar apto el trabajador para que se le contrate en su puesto reclamado.

En las relacionadas circunstancias, al no haberse demostrado la ilegalidad de los actos reclamados, y ser infundados los conceptos de violación procede negar el amparo solicitado.

**PRIMERO. SE SOBRESEE** en el juicio de Amparo del acto imputado al actuario adscrito a la Junta responsable.

**SEGUNDO.** La Justicia de la Unión **NO AMPARA NI PROTEGE A PETROLEOS MEXICANOS**, en contra de los actos reclamados de la Junta Especial Número Siete Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje y Presidente de la misma".

En este caso la empresa defiende la posición de salvaguardar el interés colectivo del individual buscando acreditar ante la Junta que no se encuentra apto para laborar el trabajador y por consiguiente no deberá ser reinstalado en su centro de trabajo por padecer una infección contagiosa como lo establece el artículo 42 fracción I de la Ley Laboral, de ahí que por medio de pruebas periciales médicas se determina la incapacidad para laborar del trabajador, empresa quejosa solicita la inejecución de laudo, en virtud de que el actor no aprobó los exámenes médicos y de aptitud que establecen las cláusulas 6 y 103 del pacto colectivo mismas que son dos de los requisitos que se encuentran contemplados en la cláusula 4 relativa a la exclusión por admisión pactada en el contrato colectivo, además argumenta que es responsabilidad única y exclusiva del Sindicato el proponer a los trabajadores a ocupar las plazas vacantes o definitivas por lo que le corresponde el pago de los salarios caídos que dejó de percibir el actor Juan Pérez, el juez determina que no es impedimento para que no se

pueda dar cumplimiento a la ejecutoria pues al encontrarse el trabajador en estado asintomático puede realizar su trabajo normalmente al igual que su vida cotidiana, apoyada dicha decisión con las pruebas rendidas por el Actor en base a los criterios de la OMS y del CONASIDA, por lo que tiende a confirmar el acto reclamado, negando el Amparo a Petróleos Mexicanos.

Es de hacer notar que se presentaron un sin número de casos en PEMEX que serían imposibles sus transcripciones, lo importante es hacer conciencia al respecto sobre todos los trabajadores seropositivos al VIH, no únicamente los que laboran en la industria petrolera, es decir la protección deberá ser a toda persona física llamada trabajador, quienes tienen que recurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir sus controversias, las cuales pueden durar años en resolverse, debiendo agilizarse el procedimiento, en virtud de que todos los trabajadores que demandan van contra reloj pues sus vidas están de por medio y a veces no logran su objetivo en vida.

#### **4.4 DECLARACION BASADA EN LA REUNION CONSULTIVA DE LA ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), EN ASOCIACION CON LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).**

El Síndrome de Inmunodeficiencia adquirida (SIDA), sin duda alguna constituye uno de los principales problemas de salud pública en el mundo. De ahí que la Organización Mundial de la Salud (OMS), máxima autoridad Internacional en la materia y de la que México forma parte como Estado miembro, sostiene el criterio de que la portación del VIH, e incluso el del SIDA mismo, no es impedimento alguno para

laborar ni afecta de ninguna manera la seguridad de la fuente de trabajo y la de los demás empleados que laboran en ella, incluso ha reclamado a sus miembros la necesidad de establecer normas y políticas a fin de lograr que los seropositivos y sujetos que viven con SIDA desarrollen en forma común y normal su vida cotidiana así como la elaboración de programas y campañas, dirigidas a la sociedad en general, en donde se evite toda discriminación contra las personas infectadas por VIH y que vivan con SIDA, resoluciones SPA/INF/87.5, WHA 41.24 y WHO/GPA/INF/89.5 advirtiéndole que el gobierno mexicano, a través del CONASIDA, que es el órgano encargado de la materia en nuestro país, ha sostenido tales criterios.

Las medidas de prevención y lucha contra el SIDA adoptadas en los planos nacional e internacional han requerido la intervención de toda clase de servicios sanitarios y sociales.

La propagación del VIH/SIDA, comienza a incluir los centros de trabajo en el mundo, bajo estas circunstancias se proponen el adoptar el criterio sustentado por la Organización Mundial de la Salud; en el sentido de "Reexaminar el ambiente de trabajo y ofrecer a los trabajadores y empleadores, así como a sus organizaciones y, en su caso, a los organismos gubernamentales y otras instituciones, la posibilidad de crear una atmósfera favorable a la asistencia sanitaria y la protección de la salud de todos los trabajadores"<sup>(13)</sup>, con el único fin

---

<sup>13)</sup> El SIDA y el Lugar de Trabajo. Declaración de Consenso Basada en la Reunión consultiva de la OMS en Asociación con la OIT. Ginebra 27-29 de junio de 1988. p. 401.

de no afectar relaciones individuales, evitando toda amenaza de discriminación y estigmatización en los centros de trabajo.

Los principios de política que adopta y propone la OMS en colaboración con la OIT son los siguientes:

“Los trabajadores infectados por el VIH que se encuentran sanos, deben ser tratados exactamente igual que cualquier otro trabajador.

Los trabajadores que tengan una enfermedad relacionada con el SIDA, deberán ser tratados como cualquier otro trabajador con una enfermedad”.<sup>(44)</sup>

La mayoría de las personas con el VIH/SIDA desean seguir trabajando, lo cual mejora su bienestar físico y mental, y deben tener derecho a hacerlo. Debiendo dejarles que aporten su capacidad de creación y productividad en un ambiente de trabajo que les sea propicio.

Los elementos de la política establecidos por la OMS que consideramos de utilidad para el desarrollo de la presente tesis son los siguientes: En personas que tienen un empleo;

1. “La confidencialidad: Se debe respetar el carácter confidencial de toda información médica, inclusive el estado relativo al VIH/SIDA.

---

<sup>(44)</sup> Ibidem. p. 403.

2. La información del empleador: El empleado no debe estar obligado a informar a su empleador acerca de su estado en relación con el VIH/SIDA".<sup>(45)</sup>

Este criterio resulta contradictorio con la obligación consignada en el artículo 134 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo en el cual dispone que los trabajadores tendrán la obligación de poner en conocimiento del patrón de las enfermedades contagiosas que padezca tan pronto tengan conocimiento de las mismas. Cabe señalar que esta obligación es genérica, es decir no establece específicamente la Ley Laboral, el que sea portador del VIH/SIDA deberá hacerlo de su conocimiento a su patrón, no obstante ello al encuadrarse como una enfermedad contagiosa, prevalece lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en virtud de que son meramente recomendaciones de la OMS para el manejo de trabajadores infectados sin que se exija su cumplimiento obligatorio.

Otra recomendación que propone se establece bajo el siguiente numeral;

3. "La protección del empleador: A las personas afectadas por el VIH/SIDA o sospechosas de estarlo, hay que protegerlas en el lugar de trabajo de toda estigmatización o discriminación por parte de compañeros, medios sindicales, empleadores o clientes. La información y la educación son esenciales para mantener el clima de confianza mutua que es indispensable para lograr esa protección.

---

<sup>(45)</sup> Idem.

4. Las Prestaciones: Los empleados infectados con el VIH no deben ser objeto de discriminación en relación con el acceso a las prestaciones laborales y la percepción de las mismas.

5. Mantenimiento de la relación laboral: La infección por VIH no es motivo para cesar el empleo. Al igual que con otras muchas enfermedades, las personas que padezcan enfermedades relacionadas con el VIH, deberán seguir trabajando mientras estén médicamente en condiciones de desempeñar un empleo apropiado".<sup>(46)</sup>

Consideramos haber transcrito los criterios mas importantes para el caso que nos ocupa, en base a lo anterior procedemos al último apartado del presente trabajo, en el cual se analizan todos los elementos aportados a la presente tesis para llegar posteriormente a las conclusiones de la misma.

#### **4.5 PROPUESTA PARA QUE SE SUPRIMAN LOS EXAMENES MEDICOS, COMO UNO DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA CLÁUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO APLICABLE A TRABAJADORES SEROPOSITIVOS AL VIH.**

La cláusula 4 Contractual, contiene lo que se denomina cláusula de exclusión por ingreso de los trabajadores para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, entre los requisitos que prevé se encuentra la nacionalidad, la instrucción mínima y la aprobación de los exámenes de aptitud y médicos.

---

<sup>(46)</sup> Ibidem. p. 405.

Este último requisito que es objeto de estudio, consideramos que es violatorio de las garantías individuales y sociales contenidas en la Constitución Política Mexicana, al igual de los preceptos contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

En primer lugar nuestra legislación vigente no prevé expresamente, que el padecer o ser portador del VIH, sea un impedimento o una limitante para poder laborar, por el contrario nuestra Constitución dentro de las garantías individuales en el artículo 5º prevé el derecho a la libertad al trabajo, siempre que sea lícito y únicamente establece como limitante para poder ejercer esa libertad por determinación judicial.

En segundo lugar, dentro de las garantías sociales consagradas en el artículo 123 constitucional, prevé que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil", en este orden de ideas no puede privarsele a ninguna persona el trabajo o el dejar de hacerlo, salvo que sea por disposición judicial.

Ahora bien la cláusula de exclusión por ingreso exige como uno de los requisitos la aprobación de los exámenes médicos y a la vez impedimentos para los trabajadores para ocupar un puesto o vacante en PEMEX, este requisito no debe ser obstáculo para que los trabajadores seropositivos al VIH sintomáticos laboren y se sientan productivos y útiles tanto en su vida privada al igual que en la laboral.

El considerar que no aprueba los exámenes médicos por ser portador del VIH, no debe ser un impedimento contractual para laborar, en este supuesto entraría el principio de legalidad que establece el

artículo 14 constitucional en el supuesto de que nadie puede ser privado de sus derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en los que se cumplan las formalidades previamente establecidas y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, de ahí entonces que al no encontrarse estipulación expresa en el contrato colectivo de trabajo y en la Ley Laboral no es impedimento para que puedan laborar.

Resulta aplicable el criterio adoptado por el Segundo Juzgado de Distrito del Primer Circuito en Materia de Trabajo, en Amparo Indirecto número 519/93 y confirmado por el Sexto Tribunal Colegiado de Circuito, en el sentido de que si el actor es portador del VIH (virus de inmunodeficiencia humana) en su sangre, ello no lo imposibilita, incapacita o inhabilita a seguir laborando para la empresa, y por lo tanto con tal determinación, el considerar que no aprueba los exámenes médicos, por que en los mismos se detecto la presencia del VIH y por consiguiente se determinó que no se encontraba apto para laborar, resolviendo que los exámenes médicos previstos en la cláusula 103 contractual, no son impedimento para que labore en la plaza vacante o de nueva creación a la que fue propuesto acreditando tener mejores y preferentes derechos para ocupar la misma.

Los requisitos de la cláusula de exclusión por ingreso se pactaron con el propósito de limitar al sindicato al momento de proponer a los candidatos para ocupar un puesto vacante en la industria petrolera que, no obstante que ha sido benéfico para Petróleos Mexicanos al incrementar la eficiencia y productividad de su planta laboral, también es cierto que afecta al trabajador individualmente considerado.

Es injustificable la política que adopta Petróleos Mexicanos al pretender proteger el interés colectivo del interés particular, es decir a toda la plantilla de trabajadores del infectado, de ahí que considera que no sea apto para laborar, separándolo de su trabajo, excepcionándose a través del requisito previsto en la cláusula de exclusión por ingreso, relativo a los exámenes médicos.

Es importante hacer mención que todo trabajador que labora en la Industria Petrolera y resulta ser portador de la enfermedad del VIH, por ser ésta, una enfermedad catalogada como no profesional, ordinaria, primeramente se le extiende un certificado medico, el cual dispone que el trabajador se encuentra no apto para laborar para poder proceder a la incorrecta aplicación de las cláusulas 121 y 122 contractuales.

La cláusula 121, como se estudio en apartados anteriores otorga al trabajador de planta, siempre y cuando esté incapacitado para laborar disfrutará del pago de su salario al 100% de su salario ordinario por un lapso de 305 días y al igual tendrá derecho a servicio médico y medicinas por el mismo periodo, en caso de ser trabajador transitorio serán 105 días por los mismos conceptos.

Esta cláusula determina claramente que se aplicara siempre y cuando estén incapacitados para laborar, en el caso de trabajadores que son seropositivos al VIH y no presentan síntomas, pueden realizar su vida y actividades en forma normal, de ahí que no es aplicable esta cláusula, no están incapacitados.

Bajo este supuesto resulta aplicable por analogía lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 42 fracción I, en el sentido de que será objeto de suspensión de la relación de trabajo la enfermedad contagiosa del trabajador y como es el caso, para considerarla como tal deberá reunirse una serie de situaciones que hagan posible su propagación en el centro de trabajo, es decir las formas de transmisión, situación que adopta PEMEX para justificar la separación, suspensión y aplicación de las cláusulas 121 y 122 contractual.

En el momento en que se agota la cláusula 121 resulta aplicable al trabajador la cláusula 122 contractual en el sentido de que el patrón esperará al trabajador por un lapso de 3 años sin pérdida de la antigüedad, y solamente tendrá derecho él y sus derechohabientes al servicio médico y medicinas, siempre y cuando se dejare de concurrir a sus labores, a consecuencia del accidente no profesional o enfermedad ordinaria.

En este supuesto, la cláusula también es clara y establece una condición, la cual se deberá cumplir para ser procedente la aplicación de la misma, es decir la palabra "siempre y cuando deje de concurrir a sus labores a consecuencia de la enfermedad ordinaria".

En este supuesto los trabajadores infectados asintomáticos realizan sus actividades en forma normal como cualquier persona sana, por lo que rara vez dejarán de concurrir a sus labores, salvo que la enfermedad se encuentre en la última etapa, es decir se encuentre declarado el SIDA y esta disminuya las facultades físicas y mentales del trabajador, imposibilitando la prestación del servicio, de ahí que

claramente resultaría aplicable la condición de que deje de concurrir a sus labores a consecuencia de la enfermedad.

De ahí que nuestra propuesta consista en que se suprima el requisito relativo a los exámenes médicos que contempla la cláusula de exclusión como obstáculo para que los trabajadores que son portadores de la enfermedad del VIH/SIDA se les impida laborar aún siendo sintomáticos, resultando totalmente ilegal en virtud de que no se toman en consideración las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, de la Secretaría de Salud, canalizadas a través del CONASIDA por medio de la Norma Oficial Mexicana para la Prevención y Control de la Infección por Virus de Inmunodeficiencia Humana (NOM-010-SSA2-1993), así como de los criterios adoptados en la Declaración de Consenso Basada en la Reunión consultiva de la OMS en Asociación con la OIT. Ginebra en el mes de junio de 1988 relativa a el SIDA y el Lugar de Trabajo, mismos que disponen que no pueden ser objeto de rescisión o suspensión de la relación de trabajo los trabajadores seropositivos al VIH que laboran actualmente, al igual de la incorrecta interpretación y aplicación de las cláusulas 121 y 122 contractuales.

La infección por VIH no es motivo de suspensión de la relación laboral, ya que en todo caso solo puede dar lugar al reubicación del trabajador, si esta se encuentra prevista en el Contrato Colectivo de Trabajo, en tanto que la terminación de la relación laboral solo es procedente cuando en desarrollo de la sintomatología del SIDA en el trabajador haga imposible la prestación del servicio, resultando procedente en este caso el artículo 53 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA.** El Derecho del trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos individual y colectivo las relaciones obrero patronales mediante la intervención del Estado para proteger a quien preste un servicio subordinado a fin de garantizar condiciones dignas y decorosas, mas aun deberá proteger a los trabajadores que padezcan el VIH/SIDA.
- SEGUNDA.** El Virus de la Inmunodeficiencia Humana es una enfermedad incurable y de reciente aparición en el mundo entero, y en la actualidad no existe vacuna o cura para combatirla. El VIH al momento de evolucionar en el cuerpo humano; tiende a reducir las células "T" ó "CD4" hasta provocar con ello la desaparición de los mecanismos de defensa, provocando con esto que el paciente se encuentre expuesto a desarrollar cualquier tipo de infección oportunista e incluso el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.
- TERCERA.** El virus puede encontrarse presente en los centros de trabajo, principalmente en el Sector Salud, en los que laboran todo tipo de profesionistas que se encuentran expuestos a sufrir el contagio con el virus, en virtud del trabajo desarrollado en dichos centros hospitalarios.
- CUARTO.** La transmisión del SIDA, solo es posible de tres maneras: 1) Vía sexual, a través del intercambio de semen o fluidos vaginales; 2) Vía sanguínea, ya sea por compartir agujas o de transfusiones de sangre no analizadas; y 3) Transmisión perinatal, durante el embarazo. Luego entonces llegamos a la conclusión de que el VIH/SIDA, no se

transmite por simple contacto casual, en los centros de trabajo, es decir por compartir los instrumentos de trabajo, estrechar la mano, besos, sanitarios, máquinas de escribir, platos, vasos. De ahí que no es una fuente de infección y contagio directo, como lo puede ser la gripe por citar un ejemplo.

**QUINTO.**

En la legislación vigente, no se contempla específicamente la terminación, ni la suspensión mucho menos la rescisión de la relación laboral, en el caso de que el trabajador sea portador del Virus del VIH. Ahora bien, si bien es cierto el artículo 42, fracción I de Ley Federal del Trabajo determina la suspensión de la relación laboral, por padecer el trabajador un enfermedad contagiosa, esta se determina en forma genérica, por lo que no debe de encuadrarse al VIH/SIDA dentro de este supuesto, toda vez que las formas de contagio no se encuentran directamente ligadas con la prestación del servicio por parte de cualquier trabajador, y no se corre el riesgo de la propagación de la enfermedad en el centro de trabajo.

**SEXTO.**

El trabajador seropositivo al VIH mientras se encuentre con aptitud física y mental para laborar no debe ser objeto de suspensión o terminación de sus relación laboral, en virtud de que es gradual la evolución de la enfermedad y mientras su estado físico se lo permita deberá continuar trabajando. Cabe indicar que el trabajador infectado por el virus, debe tener la certeza de que no perderá su empleo, en forma arbitraria, lo que hace que aumente su autoestima y busque valores con estricto cumplimiento del principio de la estabilidad laboral.

**SEPTIMO.**

La cláusula de exclusión por ingreso en Petróleos Mexicanos, así como uno de sus requisitos, como lo es la aprobación de los

exámenes médicos, no deben ser impedimento para que labore un trabajador seropositivo en estado asintomático, más aún si éste fue ó no propuesto por el Sindicato ante el patrón; fundamentando lo anterior en el criterio sustentado en el Amparo Indirecto 519/93 resuelto por el Segundo Juzgado de Distrito en Materia de Trabajo aprobado en revisión por el Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo, así como los criterios sustentados por la Organización Mundial de la Salud y la Secretaria de Salud a través del CONASIDA.

**NOVENO.**

Resulta incorrecta e inaplicable la cláusula 121 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la Industria Petrolera, en relación a los trabajadores que padecen la infección de VIH/SIDA, en virtud de que la citada cláusula se pacto específicamente sobre enfermedades o accidentes no profesionales y su aplicación procede, cuando se encuentren incapacitados para laborar, consideramos que es incorrecta su aplicación en virtud de que los trabajadores seropositivos al VIH asintomáticos realizan sus actividades en forma normal como cualquier persona sana y no presentan incapacidad alguna para laborar mientras no desarrollen el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.

**DECIMA.**

Asimismo, se considera incorrecta e infundada la aplicación de la cláusula 122 del contrato colectivo de trabajo en PEMEX, en virtud de que la misma no prevé específicamente su aplicación cuando el trabajador padezca el VIH/SIDA, sino en forma genérica una enfermedad ordinaria concediéndole un tiempo de espera hasta por tres años para que el trabajador se cure, una vez transcurridos los tres años de referencia si el trabajador no se presenta o no esta

capacitado para continuar con sus labores al juicio del médico del patrón, su contrato se dará por terminado automáticamente en términos de lo establecido en el artículo 53, fracción IV sin responsabilidad para el patrón; cabe señalar que la aplicación de la citada cláusula se origina cuando deje de concurrir a sus labores el trabajador a consecuencia de la enfermedad ordinaria y es el caso que el trabajador seropositivo al VIH únicamente dejara de prestar el servicio al patrón cuando tenga desarrollado y en la última etapa el síndrome de inmunodeficiencia adquirida y no así aquel que se encuentre en estado seropositivo, asintomático en virtud de que goza plenamente de sus facultades físicas y mentales, como cualquier persona sana.

**DECIMA PRIMERA.** Los exámenes médicos no son impedimento para que pueda laborar o seguir laborando los trabajadores seropositivos de acuerdo a los criterios y recomendaciones de la OMS y de la Secretaría de Salud, apoyado por el criterio establecido en la ejecutoria de Amparo Indirecto numero 519/93 emitido por el Segundo Juzgado de Distrito en Materia del Trabajo. Es por eso que concluimos con la propuesta de que se elimine el requisito relativo a los exámenes médicos establecido en la cláusula de exclusión por admisión del contrato colectivo de trabajo en la industria petrolera por ser contrario al espíritu del derecho del trabajo.

## BIBLIGRAFIA

ALVAREZ AMEZQUITA, José y Otros. Historia de la Salubridad y de la Asistencia en México. Secretaria de Salud y Asistencia. México. 1960.

BARRE, Sinoussi F y/o. El SIDA en Preguntas. Edvision Compañía Editorial. México. 1989.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México. 1994.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1982.

DANIELS, Víctor G. SIDA: Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. Trad. Jorge Orizaga Samperio. Manual Moderno. México. 1988.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Porrúa. México. 1987.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa. México. 1990.

DE FERRI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen IV. Segunda edición. Depalma. Argentina. 1974.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Quinta Edición. Porrúa. México. 1989.

DE VITA, Vicent T y/o. SIDA: Etiología, Diagnostico, Tratamiento y Prevención. Traducción de Isabel Alvarez Baleriola. Segunda Edición. Salvat. Barcelona. 1990.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. s/e. Porrúa. México. 1990.

GOMES, Orlando y/o. Curso de Derecho del Trabajo. Tomo I. s/e. Cardanes. México. 1979.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México. 1989.

IZUNDEGUI RULLAN, Manuel. Sociedad Igualitaria y Derecho Constitucional a la Protección a la Salud. s/e. Porrúa. México. 1983.

JERRY D, Durham y/o. Pacientes con SIDA. Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.

MUÑOZ ROMAN, Roberto. Derecho del Trabajo. s/e. Porrúa. México. 1983.

PEREZ DE LEON E., Enrique. Notas de Derecho Constitucional Administrativo. Décima Cuarta Edición. Porrúa. México. 1983.

SANDE, MERLE A, VOLBEDING, Paul. Manejo Médico del SIDA. Tercera Edición. Interamericana Mac Graw Hill. México. 1992.

SANCHEZ OCAÑA, Ramón. Ante el SIDA que puedo hacer. Primera Reimpresión. Planeta. México. 1988.

SEPULVEDA AMOR, Jaime. SIDA, Ciencia y Sociedad en México. s/e. Fondo de Cultura Económica. México. 1990.

SOBERON ACEVEDO, Guillermo. Presentación de Derecho Constitucional a la Salud. s/e. Porrúa. México. 1983.

#### **LEGISLACION**

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Centésima Quinta Edición. Porrúa. México. 1996.

LEY FEDERAL TRABAJO. Comentada por Francisco Ramirez Fonseca. Novena Edición. México. 1995.

LEY GENERAL DE SALUD. Tercera Edición. Secretaria de Salud. México. 1993.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. s/c. Editorial Sista, México 1995.

CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMÚN Y PARA TODA LA REPÚBLICA EN MATERIA FEDERAL. Cuarta Edición. Editorial Sista. México. 1996.

NORMA TÉCNICA NO. 324 PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA INFECCIÓN POR VIRUS DE LA INMUNODEFICIENCIA HUMANA. Publicada en el Diario Oficial de la Federación de 17 de Noviembre de 1988.

NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-010-SSA2-1993 RELATIVA SOBRE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA INFECCIÓN POR VIRUS DE LA INMUNODEFICIENCIA HUMANA. Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 17 de febrero de 1994.

#### **HEMEROGRAFIA**

BOLETIN MENSUAL. Dirección General de Epidemiología. Secretaría de Salud. Números 11 y 12. México. 1988.

DE ALBA, Omar. El SIDA sin control. Diario El Universal Gráfico. Número 23,852. de fecha 11 de septiembre de 1996. pp. 1, 10.

GACETA CONASIDA. "Casos Acumulados de SIDA en México y en el mundo". Número 3. Año 1. México. 1988.

GACETA UNAM. Proponen a la UNAM integrar y coordinar un programa Universitario de SIDA y Salud. Número 3,036. Fecha 22 de Agosto de 1996. México. pp. 14 y 15.

GUILLEN DE LA BARRERA, HUMBERTO. Repercusiones del SIDA en el Trabajo 1ra parte. Revista Laboral. Ediciones Contables y Administrativas. Año I. Número 4. México. 1993.

GUILLEN DE LA BARRERA, Humberto. Repercusiones del SIDA en el Trabajo 2da parte. Revista Laboral. Ediciones Contables y Administrativas. Año I. Número 5. México. 1993.

MÁRQUEZ, Arturo. Observaciones básicas del Odontólogo clínico ante el SIDA. Avances Tecnológicos Colgate. Año 4. Número 11. México. 1994.

PUNTE, Leticia. Diario La Jornada. "SIDA, Cultura y Vida Cotidiana". Suplemento mensual. México. 9 Julio 1996.

SECRETARIA DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA. Epidemiología del SIDA en el mundo en México. 1987. México.

SIDA UN PROBLEMA DE SALUD UNIVERSAL; Simposium celebrado el día 4 de Julio de 1987. México. D.F.

#### **OTRAS FUENTES**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO POR  
PETRÓLEOS MEXICANOS, sus ORGANISMOS SUBSIDIARIOS y EI  
SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA  
MEXICANA. Vigente Del 1 de Agosto de 1995 al 31 de Julio de 1997.  
Editado por PEMEX.

#### DICCIONARIOS

DICCIONARIO JURIDICO ESPASA, s/c. Espasa-Calpe. España.  
1991.

DE PINA, Rafael y/o. Diccionario de Derecho. Décimo Tercera  
Edición. Porrúa. México. 1985.

ENCICLOPEDIA LAROUSSE DE LA MEDICINA. Decima Sexta  
Edición. Nauta. España. 1977.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario  
Juridico Mexicano. Tomos I-VIII. Segunda Edición. Porrúa. México.  
1985.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española.  
Vigesima Primera Edición. Editorial Espasa-Calpe. España. 1992.

SELECCIONES DEL READER'S DIGEST. Diccionario Médico  
Familiar. Tercera Edición. Reader's Digest de México. México. 1985.